

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan

¹Muharram, ²Sitti Fadjriyah, ³Maulana

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar

¹*muhammad.wilham@yahoo.co.id*

²*sittifadjriyah@gmail.com*

³*lanaalmaulana1967@gmail.com*

ARTICLE DETAILS

History

Received : August

Revised Format : September

Accepted : October

Keywords :

gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja

ABSTRACTS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan, dan (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner, yang disebarkan kepada seluruh populasi penelitian, Sampel penelitian ini adalah karyawan pada bagian fungsional tertentu yang berjumlah 50 karyawan. peneliti melakukan uji validitas dan realibilitas untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai thitung ($4,002 > 3,19$) \geq ttabel (2,012). 2). Secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan nilai thitung ($4,452 \geq$ ttabel (2,012). 3). Gaya Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan untuk nilai thitung ($13,043915 \geq 3,19$)

©2022 STIM Lasharan Jaya Makassar

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian seorang pemimpin. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu tujuan dalam keberhasilan suatu organisasi dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompoknya dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya suatu kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartini Kartono (2008).

Adanya komunikasi yang baik dilakukan oleh seorang pemimpin, maka para karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga mendorong kinerja yang baik bagi para karyawan. Komunikasi adalah alat untuk meningkatkan kerjasama, kepercayaan, tanggung jawab dan antusiasme para karyawan (Manullang 2000)

Dalam komunikasi terdapat macam-macam komunikasi, diantaranya komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Hal ini mencakup komunikasi dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau karyawan. Atasan sesuai dengan jabatannya akan memberikan perintah dan tugas kepada bawahannya. Selain pemberian tugas, atasan juga harus dapat mendengarkan bagaimana keluhan, tanggapan atau masalah-masalah yang dihadapi seorang karyawan.

Seringkali karyawan memiliki keterbatasan untuk memperoleh informasi dalam melakukan tugasnya ataupun hal lain yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan. Suatu perusahaan akan berjalan dengan sebagaimana mestinya karena adanya komunikasi yang terjalin dengan baik di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya komunikasi yang baik maka karyawan dengan mudah dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.

Apabila hubungan tercipta dengan baik maka akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan dan komunikasi adalah permasalahan yang perlu diperhatikan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan terkait dengan menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari gaya pemimpin yang terlalu menekan karyawannya dan cara berkomunikasi pemimpin terhadap karyawan maupun sesama karyawan yang belum baik di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan sehingga belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Menyadari pentingnya gaya kepemimpinan dan komunikasi diperlukan adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditujukan pada titik arah pencapaian tujuan yang efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan”

METODE PENELITIAN

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam pengujian t akan dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. kriteria yang akan diuji yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 5 %, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bilai nilai t lebih besar daripada dua (nilai absolute).maka hipotesis alternative menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai statistik t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan Makassar yang berjumlah 50 orang.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang atau 52% dan perempuan berjumlah 24 orang atau 48% seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	26 orang	52%
Perempuan	24 orang	48%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber : data primer diolah 2020

2. Usia

Komposisi responden berdasarkan tingkat usia <25 berjumlah 12 orang atau 24 %, usia 26-40 berjumlah 18 orang atau 36 %, usia 41-50 berjumlah 14 orang atau 28 %, dan usia >52 berjumlah 6 orang atau 12 % seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia pegawai	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	12 orang	24 %
26-40 tahun	18 orang	36 %
41-50 tahun	14 orang	28 %
>52 tahun	6 orang	12 %
Jumlah	50 orang	100 %

Sumber : data primer diolah 2020

3. Tingkat Pendidikan

Menurut data komposisi responden berdasarkan pendidikannya, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 16 %, S1 sebanyak 26 orang atau 52 %, S2 sebanyak 16 orang atau 32 % seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
------------	--------	------------

SMA	8 orang	16 %
S1	26 orang	52 %
S2	16 orang	32 %
Jumlah	50 orang	100

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

1). Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berikut ini variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan :

Tabel 1.6 jawaban responden berdasarkan atas Variabel gaya kepemimpinan:

No	SS	%	S	%	R	%	KS	%	TS	%
1.	0	0%	19	38%	31	62%	0	0%	0	0%
2.	0	0%	25	50%	19	38%	6	12%	0	0%
3.	0	0%	23	46%	3	6%	3	6%	1	2%
4.	3	6%	26	52%	19	38%	0	0%	2	4%
5.	7	14%	24	48%	16	32%	3	6%	0	0%
6.	5	10%	23	46%	20	40%	2	4%	0	0%
7.	2	4%	26	52%	3	6%	3	6%	1	2%
8.	0	0%	23	46%	25	50%	2	4%	0	0%
9.	2	4%	30	60%	18	36%	0	0%	0	0%
10.	4	8%	20	40%	24	48%	1	2%	1	2%
11.	1	2%	28	56%	18	36%	3	6%	0	0%
12.	2	4%	25	50%	23	46%	0	0%	0	0%
13.	3	6%	27	54%	19	38%	1	2%	0	0%
14.	1	2%	31	62%	18	36%	0	0%	0	0%
15.	4	8%	21	42%	25	50%	0	0%	0	0%
16.	3	6%	27	54%	20	40%	0	0%	0	0%
17.	1	2%	26	52%	23	46%	0	0%	0	0%
18.	1	2%	11	22%	22	44%	10	20%	6	12%
19.	1	2%	31	62%	17	34%	1	2%	0	0%
20.	1	2%	25	50%	22	44%	2	4%	0	0%
21.	4	8%	21	42%	25	50%	0	0%	0	0%
22.	3	6%	25	50%	23	46%	0	0%	0	0%
23.	3	6%	19	38%	26	52%	2	4%	0	0%
Sum	51		556		459		33		11	
Average	5.1		5.56		4.59		3.3		1.1	

Berdasarkan Pernyataan diatas, pada variabel gaya kepemimpinan mayoritas dijawab setuju setuju yaitu sebanyak 556 responden, 459 responden menyatakan ragu-ragu dan 51 responden menyatakan sangat setuju sedangkan 33 responden menyatakan kurang setuju serta 11 responden menyatakan tidak setuju.

2). Deskriptif Variabel Komunikasi (X2)

Keberlangsungan jangka panjang disuatu perusahaan. Berikut ini variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel komunikasi :

Tabel 1.7 Jawaban responden berdasarkan atas variabel Komunikasi:

No.	SS	%	S	%	R	%	KS	%	TS	%
1.	5	10%	30	60%	15	30%	0	0%	0	0%
2.	5	10%	22	44%	21	42%	2	4%	0	0%
3.	13	26%	29	58%	29	58%	0	0%	0	0%
4.	11	22%	30	60%	9	18%	0	0%	0	0%
5.	8	16%	29	58%	12	24%	1	2%	0	0%
6.	14	28%	14	28%	4	8%	0	0%	0	0%
7.	6	12%	32	64%	10	20%	0	0%	0	0%
8.	9	18%	30	60%	11	22%	0	0%	0	0%
9.	8	16%	30	60%	12	24%	0	0%	0	0%
10.	8	16%	31	62%	10	20%	1	2%	0	0%
11.	8	16%	38	76%	4	8%	0	0%	0	0%
12.	6	12%	37	74%	7	14%	0	0%	0	0%
13.	6	12%	29	58%	15	30%	0	0%	0	0%
14.	8	16%	35	70%	7	14%	0	0%	0	0%
15.	8	16%	35	70%	10	20%	0	0%	0	0%
16.	10	20%	33	66%	7	14%	0	0%	0	0%
17.	7	14%	32	64%	11	22%	0	0%	0	0%
18.	7	14%	29	58%	14	28%	0	0%	0	0%
19.	17	32%	30	60%	8	16%	0	0%	0	0%
Sum	163		575		216		4		0	
Average	1.63		5.75		2.16		4		0	

Berdasarkan pernyataan diatas, pada variabel komunikasi mayoritas dijawab setuju yaitu sebanyak 575 responden dan 216 responden yang menyatakan ragu-ragu sedangkan 163 responden menyatakan sangat setuju serta 4 responden menyatakan kurang setuju.

3). Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan, Berikut ini variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kinerja :

Table 1.8 Jawaban responden berdasarkan Atas variabel Kinerja:

No	SS	%	S	%	R	%	KS	%	TS	%
1.	8	16%	19	38%	21	42%	2	4%	0	0%
2.	6	12%	20	40%	20	40%	4	8%	0	0%
3.	2	4%	21	42%	17	34%	8	16%	2	4%
4.	7	14%	30	60%	9	18%	3	6%	1	2%
5.	9	18%	26	52%	12	24%	2	4%	1	2%
6.	4	8%	21	42%	20	40%	4	8%	1	2%
7.	3	6%	27	54%	17	34%	2	4%	1	2%
8.	8	16%	26	52%	14	28%	2	4%	0	0%
9.	5	10%	28	56%	14	28%	2	4%	1	2%

10.	8	16%	24	48%	15	30%	2	4%	1	2%
11.	4	8%	27	54%	18	36%	1	2%	0	0%
12.	2	4%	15	30%	17	34%	12	24%	4	8%
13.	5	10%	26	52%	16	32%	3	6%	0	0%
14.	6	12%	27	54%	16	32%	1	2%	0	0%
15.	8	16%	20	40%	21	42%	1	2%	0	0%
16.	4	8%	32	64%	13	26%	1	2%	0	0%
17.	7	14%	22	44%	19	38%	2	4%	0	0%
18.	13	26%	23	46%	13	26%	1	2%	0	0%
19.	8	16%	17	34%	23	46%	2	4%	0	0%
20.	8	16%	26	52%	15	30%	2	1%	0	0%
21.	5	10%	17	34%	22	44%	4	2%	0	0%
22.	10	20%	24	48%	14	28%	2	4%	0	0%
23.	4	8%	21	42%	23	36%	2	4%	0	0%
Sum	144		539		389		65		14	
Average										
e	1.44		5.39		3.89		6.5		1.4	

Berdasarkan pernyataan diatas, pada variabel kinerja mayoritas dijawab setuju yaitu sebanyak 539 responden, sedangkan 389 responden menyatakan ragu-ragu sangat setuju 144 serta 65 responden menyatakan kurang setuju, dan tidak setuju menyatakan 14 responden.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 20. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut :

Tabel 1.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.210	1.127		.009	.993
1 TotalX1	.542	.125	.571	4.345	.000
TotalX2	.472	.145	.428	3.257	.002

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Hasil Output SPSS 2020

Dari hasil regresi linier berganda seperti pada tabel 1.9 diatas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3.872 + 0.483.X1 + 0.369.X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

Persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Hasil dari uji regresi linear berganda maka, nilai konstanta (a) yang diperoleh yaitu sebesar 3.872
- Ketika variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.483
- Hasil dari koefisien regresi X_2 (Komunikasi) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0.369

Uji Validitas

Suatu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila tingkat signifikan berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012:52). Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.10 berikut :

Tabel 1.10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Correlation			
Variabel penelitian	R _{standar}	Gaya Kepemimpinan	Keterangan
GK1 Pearson Correlation	0.30	.650**	Valid
GK2 Pearson Correlation	0.30	.542**	Valid
GK3 Pearson Correlation	0.30	.475**	Valid
GK4 Pearson Correlation	0.30	.630**	Valid
GK5 Pearson Correlation	0.30	.683**	Valid
GK6 Pearson Correlation	0.30	.720**	Valid
GK7 Pearson Correlation	0.30	.634**	Valid
GK8 Pearson Correlation	0.30	.480**	Valid
GK9 Pearson Correlation	0.30	.725**	Valid
GK10 Pearson Correlation	0.30	.663**	Valid
GK11 Pearson Correlation	0.30	.653**	Valid
GK12 Pearson Correlation	0.30	.502**	Valid
GK13 Pearson Correlation	0.30	.557**	Valid
GK14 Pearson Correlation	0.30	.746**	Valid
GK15 Pearson Correlation	0.30	.528**	Valid
GK16 Pearson Correlation	0.30	.521**	Valid
GK17 Pearson Correlation	0.30	.482**	Valid
GK18 Pearson Correlation	0.30	.782**	Valid
GK19 Pearson Correlation	0.30	.529**	Valid
GK20 Pearson Correlation	0.30	.684**	Valid
GK21 Pearson Correlation	0.30	.383**	Valid
GK22 Pearson Correlation	0.30	.377**	Valid
GK23 Pearson Correlation	0.30	.408**	Valid
N	50	50	Valid

Sumber data diolah, 2020

Demikian dengan pertanyaan yang ada pada variabel kinerja yang terdiri dari 23 item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Correlation			
Variabel penelitian	Rstandar	Komunikasi	Keterangan
K1 Pearson Correlation	0.30	.689**	Valid
K2 Pearson Correlation	0.30	.520**	Valid
K3 Pearson Correlation	0.30	.750**	Valid
K4 Pearson Correlation	0.30	.665**	Valid
K5 Pearson Correlation	0.30	.681**	Valid
K6 Pearson Correlation	0.30	.502**	Valid
K7 Pearson Correlation	0.30	.785**	Valid
K8 Pearson Correlation	0.30	.441**	Valid
K9 Pearson Correlation	0.30	.660**	Valid
K10 Pearson Correlation	0.30	.552**	Valid
K11 Pearson Correlation	0.30	.607**	Valid
K12 Pearson Correlation	0.30	.412**	Valid
K13 Pearson Correlation	0.30	.490**	Valid
K14 Pearson Correlation	0.30	.706**	Valid
K15 Pearson Correlation	0.30	.432**	Valid
K16 Pearson Correlation	0.30	.590**	Valid
K17 Pearson Correlation	0.30	.481**	Valid
K18 Pearson Correlation	0.30	.569**	Valid
K19 Pearson Correlation	0.30	.527**	Valid
N	50	50	Valid

Sumber data diolah, 2020

Demikian dengan pertanyaan yang ada pada variabel kinerja yang terdiri dari 23 item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

Correlation			
Variabel penelitian	Rstandar	Kinerja	Keterangan
K1 Pearson Correlation	0.30	.730**	Valid
K2 Pearson Correlation	0.30	.529**	Valid
K3 Pearson Correlation	0.30	.570**	Valid
K4 Pearson Correlation	0.30	.606**	Valid
K5 Pearson Correlation	0.30	.421**	Valid
K6 Pearson Correlation	0.30	.657**	Valid
K7 Pearson Correlation	0.30	.428**	Valid
K8 Pearson Correlation	0.30	.418**	Valid
K9 Pearson Correlation	0.30	.575**	Valid

K10 Pearson Correlation	0.30	.708**	Valid
K11 Pearson Correlation	0.30	.761**	Valid
K12 Pearson Correlation	0.30	.668**	Valid
K13 Pearson Correlation	0.30	.701**	Valid
K14 Pearson Correlation	0.30	.575**	Valid
K15 Pearson Correlation	0.30	.604**	Valid
K16 Pearson Correlation	0.30	.522**	Valid
K17 Pearson Correlation	0.30	.460**	Valid
K18 Pearson Correlation	0.30	.731**	Valid
K19 Pearson Correlation	0.30	.620**	Valid
K20 Pearson Correlation	0.30	.508**	Valid
K21 Pearson Correlation	0.30	.703**	Valid
K22 Pearson Correlation	0.30	.409**	Valid
K23 Pearson Correlation	0.30	.676**	Valid
N	50	50	Valid

Sumber data diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis *Reliability* melalui metode *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2012). Uji reliabilitas ini dilihat pada table 1.13 sebagai berikut:

Tabel 1.13 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.429	68

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,68 sehingga disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 1.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.812	.811	1.089

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Ouput SPSS ver.20

Berdasarkan tabel diatas, dimana $R : 0,825$ menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 0,825 % yang ditentukan oleh variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Komunikasi), selebihnya dipengaruhi oleh dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.15 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1561114463	2	7805572313	13043915	.000 ^b
Residual	2872354	48	59841		
Total	1561401698	50			

a. Dependent Variable: totally

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver 20 diperoleh Fhitung sebesar $(13043915) \geq F_{tabel} (3,19)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Komunikasi) secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

c. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata = 0,05. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel($thitung > ttabel$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5 % ($sig < 0,05$).

Tabel 1.16 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
B	Std. Error	Beta	
.210	1.127		.009
.542	.125	.571	4.345
.472	.145	.428	3.257

data Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pada uji t parsial yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Komunikasi) yang dapat

diketahui pengaruhnya terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Uji t parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Diketahui untuk nilai yang signifikan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar $0.000 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (4.345) \geq t_{tabel} (2,012)$
- b. Diketahui untuk variabel X_2 (Komunikasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar $0.000 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3.257) \leq t_{tabel} (2,012)$

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan. Maka dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator gaya kepemimpinan dan kinerja.

Begitu pula dengan komunikasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, mana dapat dilihat dari sisi pimpinan yang telah menjaga kemudahan dalam memperoleh informasi, tingkat pemahaman pesan, serta perubahan sikap. Hal ini akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

Dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki nilai yang signifikan $< 0,05$. Dari penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada variabel X yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Selatan” maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H1, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan. Dimana hasil pengolahan data dengan menggunakan program spss versi 20, maka diperoleh hasil $t_{hitung} = 4.345$ dan $t_{tabel} = 2,012$ dan nilai signifikan $0,000$ yang artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H2, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan. Dimana dapat diperoleh hasil $t_{hitung} = 3.257$ dari $t_{tabel} = 2,012$ dan nilai signifikan 0.000 dari $0,05$. Hasil dari pengolahan menggunakan spss versi 20.

3. Berdasarkan hasil uji f (simultan) pada hipotesis H2 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara gaya Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi bagian Selatan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan nilai thitung \geq dari ftabel melalui program spss versi 20.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. d. (2002). Dasar-dasar perilaku organisasi . yogyakarta: UII Press.
- Dale, T. A. (2000). seri manajemen sumber daya manusia kepemimpinan . Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Deddy, M. (2003). Ilmu komunikasi suatu pengantar . Bandung: Remaja Rosda Karya. (2005). ilmu komunikasi suatu pengantar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ghozali. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. semarang: undip.
- Hafid, C. (2002). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Imam, G. (2012). aplikasi multivariate dengan program multivariate dengan program IBM spss . yogyakarta: universitas diponegoro.
- Malayu, H. (2013). manajemen sumber daya manusia. jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2006). evaluasi kinerja sumber daya manusia. jakarta: refika aditama. 2013). manajemen sumber daya manusia . bandung: remaja rosda karya. (2002). manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT REMAJA ROSDA KARYA.
- Miftah, T. (2010). kepemimpinan dalam manajemen . Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyadi, R. V. (2003). kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- P, M. A. (2000). manajemen suber daya manusia . Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Purwanto. (2013). Pengaruh komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Inspirasi Indonesia. Timur Leste.
- Saputra. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&B . Bandung : Alfabeta.
- Tommy, S. (2011). pengantar ilmu komunikasi dan peran manajemen dalam komunikasi . Jakarta: PT Buku Seru. (2011). pengantar ilmu komunikasi dan peran manajemen dalam komunikasi. yogyakarta: CAPS.
- Uchayana, E. O. (2011). Ilmu Komunikasi Teori dan prakteknya. Bandung: Remaja Rosda Karya.(2003). Ilmu toeri dan filsafat komunikasi.

Uma, S. (2011). *Research Methods For Business (Metode penelitian untuk bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.