

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIRMA BINTANG TIMUR LAW OFFICE DI DEPOK

Anggi Aulia Arsyad¹

Anggiauliaarsyad@Gmail.Com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang¹

Anggada Bayu Seta²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada firma Bintang timur law office Depok baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 63 responden yang diambil dari seluruh divisi yang ada pada perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji T dan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai T hitung > T tabel ($4,639 > 2,00$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Komunikasi(X2) diperoleh nilai T hitung > T tabel ($2,758 > 2,00$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel ($19,975 > 2,760$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Firma Bintang Timur Law Office Depok.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and communication on employee performance at the Bintang Timur Law Office Depok firm, both partially and simultaneously. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 63 respondents taken from all divisions in the company. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Partial hypothesis testing of the Leadership Style variable (X1) obtained a calculated T value > T table ($4.639 > 2.00$) and a significance value of $0.00 < 0.05$. This means that Leadership Style (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partial hypothesis testing of the Communication variable (X2) obtained a calculated T value > T table ($2.758 > 2.00$) and a significance value of $0.008 < 0.05$. This means that Communication (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated F value > F table ($19.975 > 2.760$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Leadership Style (X1) and Communication (X2) have a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance (Y) of Bintang Timur Law Office Depok Firm.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan bisnis di segala bidang sangatlah pesat, terlebih setelah adanya wabah pandemi covid-19, yang banyak merubah kebiasaan masyarakat secara menyeluruh. Seiring berjalannya perkembangan bisnis yang pesat, tentu meningkat pula persaingan bisnis, sehingga para pebisnis harus bisa meningkatkan kreatifitas dan inovasi untuk menggaet *impact* yang besar terhadap bisnisnya.

Dari sisi *internal* perusahaan yang baik adalah perusahaan yang membuat sumber daya manusia mereka nyaman sehingga mereka bekerja secara maksimal dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan, dan dilihat dari sisi *eksternal* perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu memberikan *output* terbaiknya untuk konsumennya sehingga konsumen merasa mereka dihargai dan diberikan pelayanan terbaik. Menurut Hasibuan (2021:10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Law firm yang baik, adalah *law firm* yang memberikan pelayanan hukum yang mampu menyelesaikan permasalahan dan urusan hukum kliennya secara cepat dan tepat. Di era yang serba digital, *law firm* juga harus mengikuti perkembangan teknologi yang ada, sehingga bisa memberikan pelayanan yang jauh lebih baik dan dapat dijangkau di segala kalangan. Dalam hal ini berhubungan dengan bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan kualitas pelayannya melalui bantuan teknologi yang dimiliki, teknologi juga tidak akan berkembang apabila tidak dibarengi dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:1) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan

pengawasan (*controlling*)”. Manajemen adalah suatu proses unik yang melibatkan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang bertujuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021 : 1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan sumber daya lain secara efektif dan efisien, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dari definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen merupakan koordinasi semua sumber daya melalui perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Bintang Timur Law Office Di Depok. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Menurut Sugiyono, (2017:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau

lebih”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147) “Dalam penelitian kuantitatif Analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono, (2017:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang terdapat dilaporkan oleh peneliti”.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono, (2017:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghozali, (2016:78) “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini, Reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso, (2015:342) berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali, (2017:160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali, (2017:105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki - Laki | 22 | 34.92% |
| Perempuan | 41 | 65.08% |
| Total | 63 | 100.00% |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabulasi data diatas responden didominasi oleh perempuan dengan presentase 65,08 % atau 41 responden dan responden laki-laki memiliki presentase 34,92% atau 22 responden.

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel

Tabel 4.5

Tabel Interval Tanggapan Responden

| Rentang Skala | Keterangan / Kriteria | Disingkat |
|---------------|---|-----------|
| 1,00 – 1,79 | Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik | STS /STB |
| 1,80 – 2,59 | Tidak Setuju / Tidak Baik | TS / TB |
| 2,60 – 3,39 | Kurang Setuju / Kurang Baik | KS / KB |
| 3,40 – 4,19 | Setuju / Baik | S / B |
| 4,19 – 5,00 | Sangat Setuju / Sangat Baik | SS / SB |

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Uji Validitas

Uji instrument pertama yang digunakan adalah uji validitas, uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrument/data kita valid atau tidak. Berikut kriteria pada uji validitas:

korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2017:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

4. HASIL PENELITIAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden menyajikan tabel-tabel yang memuat karakteristik responden yang dipakai dalam penelitian ini. Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

Analisis deskriptif karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diajukan pada masing-masing variabel. Kriteria tanggapan responden didasarkan pada tabel interval di bawah ini:

1. Apabila nilai R hitung > R tabel maka data dikatakan valid
 2. Apabila nilai R hitung < R tabel maka data dikatakan tidak valid
- Untuk mencari R tabel, digunakan rumus berikut:

Uji Reliabilitas

Uji instrument yang ke-2 adalah uji reliabilitas, uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita gunakan reliabel atau tidak. Berikut kriteria dari uji reliabilitas: tidak reliabel

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka data dinyatakan reliabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|--------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,893 | 0,600 | Reliabel |
| Komunikasi (X2) | 0,858 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,910 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel di atas, nilai *cronbach's alpha* sudah lebih besar dari 0,600 yang artinya data/instrumen yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dikatakan normal
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data dikatakan tidak normal

Berikut hasil penghitungan menggunakan SPSS versi.23:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
 One Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|---------------------|
| N | | Unstandardized Residual | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 3.91485564 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .085 |
| | Positive | | .085 |
| | Negative | | -.085 |
| Test Statistic | | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : SPSS versi 23

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji bahwa antar variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut kriteria dari uji multikolinearitas:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 0,01 maka terjadi gejala multikoliniearitas

- b. Jika nilai VIF (*variance influence factor*) < 10 dan nilai *tolerance value* > 0,01 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

Berikut hasil penghitungan menggunakan SPSS versi.23:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | GAYA KEPEMIMPINAN | .591 | 1.691 |
| | KOMUNIKASI | .591 | 1.691 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinieritas data dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas, karena nilai tolerance $0,591 >$ dari $0,01$ dan nilai VIF $1,691 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang kita gunakan tidak ada kesamaan varians residual. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 metode yaitu:

Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Uji glejser pada pengujian heteroskedastisitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika variabel independen signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Berikut hasil penghitungan menggunakan SPSS versi.23:

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.438 | 2.113 | | 2.100 | .040 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .031 | .059 | .088 | .530 | .598 |
| | KOMUNIKASI | -.067 | .068 | -.165 | -.992 | .325 |

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel X1 $0,598$ dan variabel X2 $0,325$, artinya pada instrumen ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansinya sudah diatas $0,05$.

Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y, berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel (X₁) dan (X₂) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.388 | 3.358 | | -.711 | .480 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .540 | .093 | .520 | 5.791 | .000 |
| | KOMUNIKASI | .494 | .108 | .412 | 4.588 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda di atas, didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = (-2,388) + 0,540X_1 + 0,494X_2$, maka dapat dijelaskan hasil tersebut seperti di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | GAYA KEPEMIMPINAN | KINERJA KARYAWAN |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| GAYA KEPEMIMPINAN | Pearson Correlation | 1 | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 63 | 63 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | .783** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 63 | 63 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil 0,783.

Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat karena nilainya berada di rentang 0,600-0,799.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | KINERJA KARYAWAN | KOMUNIKASI |
|------------------|---------------------|------------------|------------|
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | 1 | .744** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 63 | 63 |
| KOMUNIKASI | Pearson Correlation | .744** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 63 | 63 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi secara parsial antara variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil 0,744. Berdasarkan

pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sedang karena nilainya berada di rentang 0,600-0,799.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .845 ^a | .714 | .704 | 3.980 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil 0,845. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka hubungan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat karena nilainya berada di rentang 0,800-1,000.

c) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini untuk menghitung uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 23.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .783 ^a | .614 | .607 | 4.587 |

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial didapatkan nilai R square sebesar 0,614. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa presentase

pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,4 % dan 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .744 ^a | .554 | .547 | 4.928 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara parsial didapatkan nilai R square sebesar 0,554. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan

bahwa presentase pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4 % dan 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .845 ^a | .714 | .704 | 3.980 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Uji t juga membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} menggunakan rumus berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha,df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (63-2) = 61, maka

$$t_{tabel} = 2,00$$

Kriteria dinyatakan signifikan jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau signifikansi < 0,05.

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.388 | 3.358 | | -.711 | .480 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .540 | .093 | .520 | 5.791 | .000 |
| | KOMUNIKASI | .494 | .108 | .412 | 4.588 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 23

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan data menggunakan SPSS diperoleh nilai persamaan regresi $Y = (-2,388) + 0,540X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 atau berkorelasi kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,614 atau 61,4 % dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} (5,791) > t_{tabel} (2,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil tersebut maka penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra KUSDARANTO dkk (2022) dengan judul Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo dengan persamaan regresi sebesar $Y = 3,213 + 0,369 X_1$ dengan hasil uji t yaitu t_{hitung} > t_{tabel} atau (2,121 > 1,677), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* 0,039 < 0,05.

Pengaruh Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan data menggunakan SPSS diperoleh nilai persamaan regresi $Y = (-2,388) +$

0,494X₂, nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 atau berkorelasi kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 atau 55,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung (4,588) > t tabel (2,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,050. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil tersebut maka penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggada Bayu Seta, Dede Abdurrohman & Nurul Ilham (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro, dengan nilai regresi sebesar $Y = 13,009 + 0,672 X_1$ yang artinya ketika komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,672

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan data menggunakan SPSS diperoleh nilai persamaan regresi $Y = (-2,388) + 0,540X_1 + 0,494 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,845 atau berkorelasi sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,714 atau 71,4 % dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung (74,863) > F tabel (2,760) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil tersebut maka penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Dhelia Martha Lestari, I Made Hedy Wartana (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Rama Residence Padma Legian-Bali dengan $Y = 9,360 + 0,093X_1 + 0,216X_2$ yang artinya Ketika gaya kepemimpinan dan komunikasi ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,093 dan 0,216.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang didapatkan dari pengolahan data statistik menggunakan program SPSS versi 23, yang membahas

mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Firma Bintang Timur Law Office Depok”. Peneliti menyimpulkan bahwa:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (5,791 > 2,00) dan nilai signifikansi sudah di bawah 0,05 yaitu di angka 0,000. Nilai Koefisien Korelasi secara parsial menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah kuat karena nilai R sebesar 0,783, nilai tersebut berada di rentang 0,600-0,799.
- b. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (4,588 > 2,00) dan nilai signifikansi sudah di bawah 0,05 yaitu di angka 0,000. Nilai Koefisien Korelasi secara parsial menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan adalah kuat karena nilai R sebesar 0,744, nilai tersebut berada di rentang 0,600-0,799.
- c. Gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dibuktikan dengan nilai F hitung > Ftabel (74,863 > 2,760) dan nilai signifikansi sudah di bawah 0,05 yaitu di angka 0,000. Nilai Koefisien Korelasi secara simultan menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat karena nilai R sebesar 0,845, nilai tersebut berada di rentang 0,800-1,00.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya,
- [2] AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya,
- [3] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- [4] Algilari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Anderson. (2016). *Creativity and Its Cultivation*. New York : Jhon Wiley.
- [6] Andi Supangat. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*,. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [7] Anggada Bayu Seta dkk (2021), Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Volume 4, Nomor 3, Juni 2021 (210-214).
- [8] Ariani, N.M. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk Harga dan Citra Merk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pond's (Studi Kasus Pada Siswa SMA Negeri 1 Gianyar) Di Kabupaten Gianyar*. Denpasar : FE Ngurah Rai.
- [9] Arifin, dkk (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 17, No1, April 2022: 60-69 ISSN : 1978-3884.
- [10] Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [11] Aris Baharuddin (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Jenius*. Vo.4 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [12] Basri, Hasan. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Sukabumi : CV Jejak Anggota IKAPI.
- [13] Dede Andi (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megaprima di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol.3 No.1. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- [14] Deddy Mulyna. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [15] Dwi antara, Lukas. (2015). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rineka Cipta
- [16] Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [17] Eno, P. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*. 1(2), 145-170.
- [18] Erni Sukmawati, dkk (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*. Vol. 9, No. 3 : 461-479 November 2020 Issn: 2085-9996.
- [19] Fahmi Elia Geralt dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.2 April 2020, Hal. 89 – 98.
- [20] Ferdinandus Sampe, dkk. (2023). The Effect Of Leadership Style And Communication On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*. Volume 12, No 01, 2023 ISSN: 2301-6280 (print) ISSN: 2721-9879 (online).