

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PINANG KOTA TANGERANG

Susi Apriyani¹, Maghfiroh Yuniarti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹susyafriyani27@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01089@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership style on employee performance, to determine the effect of communication on employee performance, to determine the effect of leadership style and communication simultaneously on employee performance. The method used is associative quantitative. The sampling technique used was saturated using a sample of 92 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a sig of $0.000 < 0.05$, so H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, which means that the influence of leadership style is influential and significant on employee performance. communication has a sig of $0.000 < 0.05$, then H_02 is rejected, H_{a2} is accepted, which means communication has a significant effect and influences employee performance. F count is $94.267 > 3.10$, and sig $0.000 < 0.05$, then H_03 is rejected and H_{a3} is accepted, which means that leadership and communication styles have a simultaneous and significant effect on employee performance. An effective leadership style and conducive communication will be able to improve employee performance.

Keywords: Leadership Style; Communication; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki sig $0,000 < 0,05$ maka H_01 ditolak H_{a1} diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. komunikasi memiliki sig $0,000 > 0,05$ maka H_02 diterima H_{a2} ditolak yang artinya komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fhitung $94,267 > 3,10$ dan sig $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak H_{a3} diterima yang artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat besar dirasakan dalam kehidupan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengawasan dan pengendalian yang baik agar berfungsi dan system manajemen dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat di sejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja. Angkatan yang berkerja disebut juga dengan pekerja.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi, pimpinan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi untuk kantor kecamatan, disamping itu pemimpin harus mendorong pegawai agar dapat berkerja sebaik-baiknya terutama melayani masyarakat dengan baik. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin kantor kecamatan di harapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang baik dengan pegawai satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana berhubungan dengan para pengikut untuk pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (2017 : 113) berpendapat bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkerja sama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi,” gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berintraksi dengan orang lain. Oleh karena itulah setioap pemimpin memiliki suatu gaya kepemimpinan yang dominan dia terapkan. Walaupun seorang pemimpin memiliki suatu gaya

yang cenderung diterapkan, dia juga harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang beragam sesuai dengan pegawai dan kondisi pekerjaan.

Gaya seorang pemimpin yang cocok diterapkan dalam suatu organisasi, belum tentu berhasil sama baiknya pada organisasi yang lain. Pada organisasi pemerintahan. Seperti birokrasi, seorang pemimpin juga harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan tertentu yang tepat demi Pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang terjadi di kantor kecamatan pinang masih kurangnya kerja sama sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun permasalahan di Kantor Kecamatan Pinang bahwa kepemimpinan di instansi tersebut belum maksimal, adanya beberapa faktor yang masih ditemukan masalah di dalam gaya kepemimpinan yaitu kurangnya kejujuran belum mencerminkan kepemimpinan dalam mengelola pekerjaan, pada aspek toleransi terdapat permasalahan adanya pemimpin yang tidak menghargai perbedaan pendapat atau gagasan – gagasan antar pegawai, pada aspek kerjasama peneliti menemukan masalah antara pimpinan dan bawahan yang selalu miss komunikasi Ketika pemimpin memberi pekerjaan, pada aspek kreatif peneliti menemukan masalah masih masih kurangnya pemikiran atau hal baru yang di berikan pemimpin terhadap pegawai dan pada aspek mandiri peneliti menemukan terdapat permasalahan masih adanya pemimpin mengandalkan pegawai lain dalam melakukan tugas pekerjaannya. Berikut ini dapat dilihat data observasi pada variable kepemimpinan Kantor Kecamatan Pinang

Tabel 1.1
Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Pinang

NO	Pernyataan	Jumlah pra survey	Tidak Setuju		Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Pegawai jujur pada jam kerja dan tidak korupsi dengan jam kerja sesuai aturan yang ada	92	64	70%	28	30%
2	Toleransi dari seorang pemimpin memiliki keputusan yang bijak	92	55	60%	37	40%
3	Kerja sama yang di atur oleh pimpinan selau melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan yang melibatkan pegawainya sendiri	92	55	60%	37	40%
4	Kreatifitas yang pegawai berikan mendapatkan penghargaan kepada pegawai agar lebih termotivasi dan lebih semangat	92	50	55%	42	45%
5	Sikap mandiri yang di terapkan kepada pegawai member ikan kesempatan untuk pegawai yang berpotensi	92	55	60%	37	40%

Sumber hasil prasurvey kantor kecamatan pinang kota Tangerang

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas diperoleh bahwa berdasarkan hasil pra survey terkait kondisi gaya kepemimpinan menunjukkan hampir semua aspek masih memiliki nilai yang kurang setuju atau masih harus diperbaiki. Aspek – aspek tersebut diantaranya selama ini di kantor kecamatan tersebut menekan pegawai untuk terbiasa berkerja dengan tantangan cukup besar, namun apresiasi yang hampir tidak didapatkan pegawai salah satu faktor yang menjadikan pegawai lebih efektif dan juga kurang produktif dalam pekerjaan yang menyebabkan tidak mencapai target contoh di table nomor 4 yang dimana hasil pra survey yang tidak setuju masih memiliki 55 %.

Adanya faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai selain faktor kepemimpinan yaitu komunikasi ,kantor kecamatan pinang merupakan instansi atau lembaga masyarakat yang melayani semua keperluan mengenai masalah berkas atau data data yang masyarakat butuhkan untuk memenuhi syarat sebagai warga negara Indonesia contoh halnya kecil nya adalah pembuatan KTP, KK dan berkas lainnya, jadi banyaknya masyarakat yang berkunjung ke kantor kecamatan. Berdasarkan hasil observasi penelitian terdapat bahwa hubungan antara pimpinan dengan pegawai pada kantor kecamatan diwilayah pinang mengalami sedikit kendala dalam pengambil keputusan yang terkadang kurang tepat, dan ini mengakibatkan seringnya terjadi missed communication. Kendala komunikasi tersebut membuat kualitas hasil kerja kurang optimal yang akan berpengaruh kedalam hasil penilaian pelayanan terhadap masyarakat.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia atau pegawai yang berkinerja baik di suatu organisasi atau instansi, dibutuhkan hubungan baik antara pegawai dengan atasannya maupun pegawai dengan pegawai lainnya. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu oraganisasi, karena dengan komunikasi dapat menjalin interaksi antara pegawai dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lainnya baik pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja. Komunikasi yang baik juga akan mempermudah penyampaian segala informasi yang akurat tentang intruksi pekerjaan atau informasi lainnya yang disampaikan oleh atasan kepada pegawainya. Adapun permasalahan di kantor kecamatan pinang bahwa proses komunikasi antara pimpinan dengan bawahan tidak

sering dilakukan,sehingga hal tersebut mengakibatkan hubungan yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan.Dengan adanya masalah pada komunikasi tersebut dapat menghambat kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal.Berikut ini dapat di lihat data observasi pada variable komunikasi Kantor Kecamatan Pinang.

Tabel 1.2
Data Pra survey Komunikasi Pada Kantor Kecamatan Pinang Di Wilayah Kota Tangerang Banten

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Apakah pimpinan dalam cara penyampaian informasi mudah di mengerti?	50	54%	42	46%
2	Apakah proses komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berlangsung dengan baik?	38	41%	54	59%
3	Apakah pimpinan sering terjalin komunikasi antara pimpinan dengan bawahan?	37	40%	55	60%
4	Apakah terjalin hubungan tang baik antara bawahan dan pimpinan?	40	43%	52	57%
5.	Apakah bawahan melakukan Tindakan sesuai dengan penyampaian yang di informasikan pimpinan?	39	42%	53	58%

Hasil prasurvey kantor kecamatan pinang kota Tangerang

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat di lihat rata – rata karyawan yang diberikan menjawab tidak dari pertanyaan yang diberikan oleh penulis. Dapat di lihat total nilai persentasi yang ada pada tabel tersebut , dimana nilai persentase jawaban tidak sebanyak bahwa komunikasi antara pimpinan dengan bawahan tidak baik, sebagian pegawai masih merasa bahwa komunikasi yang terjalin tidak baik, hal ini menurut penulis disebabkan oleh kurang baiknya komunikasi yang ada pada instansi tersebut. Seperti contoh pada pertanyaan nomer 4 Apakah terjalin hubungan tang baik antara bawahan dan pimpinan, jawaban tidak sebanyak 52 orang dan sebanyak 40 orang dari 92 prang yang penulis beri pertanyaan. Ini menunjukkan terdapat masalah komunikasi pada instansi tersebut. Dimana rata – rata jawaban yang diberikan oleh karyawan adalah tidak setuju dengan pertanyaan yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi hasil kinerja atau tidaknya dapat dilihat dari segi kuantitatif atau angka hasil kerja suatu instansi yang mencerminkan output kinerja pegawai. Yaitu pencapaian target terselesaikannya data yang masuk yang belum tercapai dalam beberapa tahun

terakhir yang masih belum maksimal. Berikut data kinerja pegawai kantor kecamatan pinang kota Tangerang pada tahun 2021-2023.

Tabel 1.3
 Data Kinerja Pelayanan Pada Kantor kecamatan Pinang Kota Tangerang

No	Jenis pelayanan non perizinan	Tahun	Data yang masuk	Surat yang belum selesai	%	Surat yang sudah selesai	%	Standarisasi pembuatan
1	Surat pindah keluar	2021	1.335	873	65%	462	35%	3 Hari
		2022	242	91	38%	151	62%	
		2023	1.859	577	31%	1.282	69%	
2	Surat pindah datang	2021	2.188	651	30%	1.537	70%	3 Hari
		2022	261	53	20%	208	80%	
		2023	2.830	338	12%	2.492	88%	
3	Surat kartu keluarga	2021	14.794	354	2%	14.440	98%	2 Minggu
		2022	11.117	468	4%	10.649	96%	
		2023	9.088	38	0,4%	9.050	99,6%	
4	Surat ket domisili usaha	2021	20.782	1.867	9%	18.915	91%	2 Hari
		2022	5.617	2881	49%	2.736	51%	
		2023	13.113	6.505	50%	6.608	50%	
5	Pembuatan E-KTP	2021	781	23	3%	758	97%	2 Minggu
		2022	241	30	13%	211	87%	
		2023	1.334	181	14%	1.153	86%	

Sumber Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas tersebut dapat di lihat standarisasi pelayanan yang diberikan dari pihak kantor kecamatan pinang kota Tangerang masih belum efektif dan maksimal masih banyak surat-surat yang belum selesai dikerjakan tiap tahunnya. Dapat di lihat pada pembuatan surat pindah keluar tahun 2021 ada 1.335 data yang masuk tetapi sebanyak 873 surat yang masih belum selsai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari ,di tahun 2022 ada 242 data yang masuk tetapi sebanyak 91 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi 3 hari ,di tahun 2023 ada 1.859 data yang masuk tetapi sebanyak 577 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari. Pada pembuatan surat pindah datang pada tahun 2021 ada 2.188 data yang masuk tetapi sebanyak 651 surat yang masih belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari, pada tahun 2022 ada 261 data yang masuk tetapi sebanyak 53 surat yang masih belum selesai di kerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari, pada tahun 2023 ada 2.830 data yang masuk tetapi sebanyak 338 surat yang masih belum selesai dikerjakan dengan standarisasi selama 3 hari. Pada pembuatan surat kartu keluarga pada tahun 2021 ada 14.794 data yang masuk tetapi sebanyak 354 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi selama 2 minggu, pada tahun 2022 ada 11.117 data yang masuk tetapi sebanyak 468 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi selama 2 minggu, pada tahun 2023 ada 9.088 data yang

masuk tetapi sebanyak 38 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan 3 minggu. Pada pembuatan surat keterangan domisili usaha pada tahun 2021 ada 20.782 data yang masuk tetapi sebanyak 1.867 yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 2 minggu, pada tahun 2022 ada 5.167 data yang masuk tetapi sebanyak 6.505 yang belum selesai dikerjakan ,pada tahun 2023 ada 13.113 data yang masuk tetapi sebanyak 6.505 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 hari. Pada pembuatan E-KTP pada tahun 2021 ada 781 data yang masuk tetapi sebanyak 23 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 minggu, pada tahun 2022 ada 241 data yang masuk tetapi sebanyak 30 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 minggu, pada tahun 2023 ada 1.334 data yang masuk tetapi sebanyak 181 yang belum selesai drngan standarisasi selama 2 minggu

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Zackharia Rialmi, Morsen, Vol 3 No.2 2020 E-ISSN: 2598- 9502 P-ISSN:2581- 2796 Universitas Pamulang Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. Metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59%,2 sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain.

Bulan Oktrima, Vol 6 No.4 2018 P-ISSN: 2339-0689 E-ISSN 2406-8616 Universitas Pamulang Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif asosiatif, dengan pengumpulan data menggunakan tehnik kuesioner dan data pustaka. Untuk penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo sebanyak 32 karyawan. teknik kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas,

regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t). Hasil penelitian diperoleh Persamaan regresi linier sederhana $Y=0,306 + 0.958X$. Artinya, variabel komunikasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0.955 yang artinya, variabel komunikasi (X) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel produktivitas (Y), dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 91,2% Yang artinya bahwa kontribusi variable bebas Komunikasi terhadap variable terikat Produktivitas adalah 91,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Herry Suherman, Vol. 2, NO. 1, September 2018 P-ISSN : 2339- 0689 E-ISSN : 2406- 8616 Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. Metode kuantitatif asosiatif ,yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada,dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variable terikat menggunakan analisis korelasi dengan regresi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 19,6% 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,7% 3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,5%.

Irma, Sari Ocktaviani, Vol 7, No 2 (2019) P-ISSN 2339-0689 E-ISSN : 2406 – 8616 Universitas Pamulang Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention pada PT Pertama Logistic Service. Menggunakan metode Asosiatif, jumlah sample 107 responden, sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner, adapuan metode analisis data menggunakan regresi Linier Berganda . 1. secara parsial gaya kepemimpinan negative dan signifikan terhadap turnover intention pada PT.Pertama Logistic Service. 2. Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Pertama Logistics Service. 3.Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Pertama Logistics Service. 4.Secara

simultan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT.Pertama Logistics Service.

I Dewa Gede Eka Candra Wiguna, Vol 4, No. 7 ,2015 P- ISSN : 2085 – 2094 E-ISSN : ISSN : 2302 – 8912 Pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi ,Pendidikan dan penelitian terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) distribusi Bali Area Bali Selatan. Metode yang digunakan dalam menentukan responden adalah metode sensus,yang kemudian diuji. menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda yang sebelumnya telah lolos uji validitas dan uji reabilitas. Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi, Pendidikan dan pelatihan baik secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan hal hal yang terkait dengan fasilitas Pendidikan dan pelatihan, Komunikasi karyawan, penyelesaian tugas dengan baik dari segi kepemimpinan Mampu mendelegasikan wewenang dengan lebih baik

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268)

menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pemimpin saya adil dalam menilai sikap dan kinerja pegawai	0,731	0,205	Valid
2	Pemimpin saya sudah memberikan sikap jujur yang patut dicontoh pegawai	0,842	0,205	Valid
3	Pemimpin saya selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan usul ide, saran bagi pengembangan tujuan organisasi	0,508	0,205	Valid
4	Pemimpin saya memiliki kepedulian terhadap pegawainya mengenai harapan dan keinginan pegawai	0,728	0,205	Valid
5	Pemimpin saya sangat memelihara kerja sama	0,788	0,205	Valid
6	Pemimpin saya selalu mendengarkan pendapat bawahannya	0,727	0,205	Valid
7	Pemimpin saya sering berbagi informasi tentang tujuan jadwal kerja aturan dan prosedur yang berlaku	0,790	0,205	Valid
8	Pemimpin saya selalu menjadi penggerak inovasi pada setiap tugas yang diberikan	0,840	0,205	Valid
9	Pemimpin saya selalu memberikan tugas sesuai potensi pegawainya	0,866	0,205	Valid
10	Pemimpin saya tidak selalu memberikan perintah meskipun pemimpin berhak memberikan perintah	0,839	0,205	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan data tabel 4.9 di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,205), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi (X2)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya dapat memahami perintah yang diberikan atasan secara jelas	0,758	0,205	Valid
2	Saya akan mengulangi pertanyaan, jika perintah yang diberikan kurang jelas	0,746	0,205	Valid
3	Saya bekerja dimana alur komunikasi antara atasan dengan bawahan terasa menyenangkan	0,814	0,205	Valid
4	Saya dapat beradaptasi dengan siapapun karena komunikasi ditempat saya bekerja bersifat santai	0,760	0,205	Valid
5	Saya mempunyai sudut pandang baru dengan menjalin banyak komunikasi dengan rekan kerja	0,775	0,205	Valid
6	Sikap saya terbentuk berdasarkan dengan siapa saya berkomunikasi	0,491	0,205	Valid
7	Saya selalu mendiskusikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama antar pegawai	0,603	0,205	Valid
8	Saya selalu berkoordinasi langsung dengan pemimpin	0,795	0,205	Valid
9	Saya merespon cepat perintah pemimpin	0,752	0,205	Valid
10	Saya dapat bertindak atas kemauan/insiatif saya sendiri	0,777	0,205	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan data tabel 4.10 di atas, variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,205), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah di tentukan	0,708	0,205	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang baik	0,658	0,205	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah menunda – nunda pekerjaan tersebut	0,770	0,205	Valid
4	Saya selalu mencapai target dalam pekerjaan saya	0,772	0,205	Valid
5	Saya sebagai pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan	0,783	0,205	Valid
6	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,828	0,205	Valid
7	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0,828	0,205	Valid
8	Saya selalu berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan saya	0,798	0,205	Valid
9	Saya selalu sabar untuk mengerjakan pekerjaan tanpa terburu - buru	0,701	0,205	Valid
10	Saya selalu berbicara sopan saat menyampaikan saran dan pendapat	0,798	0,205	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,205), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independen* dan *Dependen*

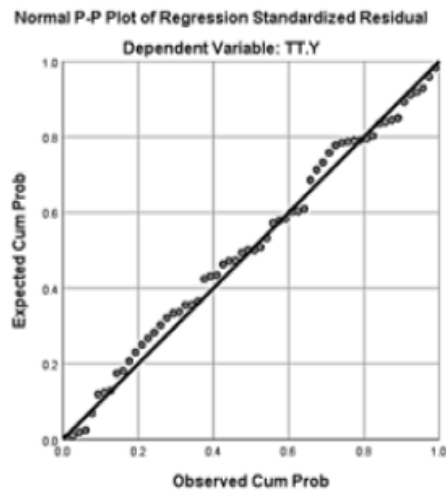
Variabel	Cronbach	Standar Cronbach	Keputusan
	Alpha	Alpha	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,921	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,900	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,6

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Gambar 4.2

Uji Asumsi Normalitas Data P-P Plot

Melihat dari tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.560	1.785
Komunikasi	.560	1.785

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.13 di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi sebesar 0,560 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan serta komunikasi sebesar 1,785 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.672	2.824	1.959

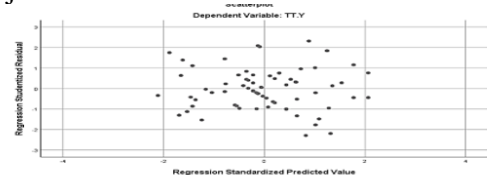
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,959 yang berada diantara interval 1,551 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang terlalu jelas, serta tersebar jelas baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.934	3.230		6.171	.000
	Gaya Kepemimpinan	.537	.071	.621	7.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,934 + 0,537 X_1$.

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.481	2.291		5.884	.000
	Komunikasi	.711	.053	.817	13.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,481 X_1 + 0,711 X_2$

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.494	2.528		4.547	.000
	Gaya Kepemimpinan	.523	.169	.142	1.769	.000
	Komunikasi	.629	.070	.723	9.019	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,494 + 0,523X_1 + 0,629X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		TT.X1	TT.Y
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,621. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		TT.X2	TT.Y
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,817. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.824	.679	.672	2.824	.755	93.842	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), komunikasi, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,824. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.586	.379	3.885
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,586 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.664	2.857
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,668 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.672	2.824
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai R (koefisien determinasi) sebesar 0,679 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.934	3.230		6.171	.000
	Gaya Kepemimpinan	.537	.071	.621	7.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,526 > 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang.

Tabel 4.26
 Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.481	2.291		5.884	.000
	Komunikasi	.711	.053	.817	13.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,458 > 1,987). Hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terdapat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang.

Tabel 4.27
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1503.148	2	751.574	94.267	.000 ^b
	Residual	709.580	89	7.973		
	Total	2212.728	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (94,267 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,934 + 0,537 X1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,526 > 1,987$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak, H_a di terima yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai Y, ditunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,481 + 0,711 X2$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,458 > 1,987$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_{02} ditolak H_{a2} di terima yang berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 11,494 + 0,523X1 + 0,629X2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($94,267 > 3,10$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina Mogi. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa. Tbk Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah Prodi Universitas Pamulang .Vol 3 No 1. P-ISSN : 2615 – 6849 E-ISSN : 2622 – 3686.
- [2] Bulan Oktrima. (2018). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo. Jurnal Ilmiah Prodi, Universitas Pamulang. Vol 6 No.4. P-ISSN: 2339-0689 E-ISSN 2406-8616.
- [3] Diana Azwira dan Shahnaz Yusuf. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT GAPA CITRA MANDIRI RADIO DALAM - Jakarta Selatan. Jurnal bisnis Universitas Pamulang. Vol 3 No.1. P-ISSN : 2621 – 797X E-ISSN : 27-6841.
- [4] Emi Sukmawati,Sri Langgeng Ratnasari Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi,pelatihan,Etos Kerja dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam. Jurnal DIMENSI. Vol No 3 : 461 -476.
- [5] Herry Suherman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi, Universitas Pamulang. Vol. 2, NO. 1. P-ISSN : 2339- 0689 E-ISSN : 2406- 8616.
- [6] I Dewa Gede Eka Candra Wiguna. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi ,Pendidikan dan penelitian terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) distribusi Bali Area Bali Selatan. Vol 4, No. 7. P- ISSN : 2085 – 2094 E-ISSN : ISSN : 2302 – 8912.
- [7] Irma,Sari Ocktaviani. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan,komunikasi organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention pada PT Pertama Logistic Service. Jurnal Ilmiah prodi. Universitas Pamulang. Vol 7,No 2. ISSN 2339-0689 E- ISSN : 2406 – 861.

- [8] Rialmi,Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Jurnal JENIUS. Vol. 3 P-ISSN : 2581 -276 E-ISSN 2598 – 9502.
- [9] Winastyo Febrianto Hartono, jorie Rotinsulu. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Komunikasi dan Pembagian kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PRIMA INTI CITRA RASA MANADO6Y. jurnal EMBA. Vol.3 No 2. Hal.908 -916 ISSN 230 – 1174.
- [10] Zackharia Rialmi, Morsen. (2020) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. Jurnal Ilmiah Prodi, Universitas Pamulang . Vol 3 No.2. E-ISSN: 2598- 9502 P-ISSN:2581-2796.