

ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR NUSA JAKARTA

Yohanes Parmin
STIE Bhakti Pembangunan
Yohanes.parmin@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and communication on employee performance at PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. The data collection method was carried out through distributing questionnaires to all 54 employees of PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. Data analysis in this research used SPSS VERSION 24. The sampling technique used was a survey and distribution of questionnaires to employees and testing of the data used in the research used the Simple Random Sampling method. Data analysis in this research used Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient Test, T Test, and F Test. From the research results of the Determination coefficient test, adjusted R² obtained a value of 0.820 or 82%. This shows that 82% of employee performance is influenced by leadership style and communication variables, while the remaining 18% is influenced by other variables such as competence, discipline, etc. In the t test, the calculated t value for the leadership and communication style variables respectively is 2.496 and 2.210, which is greater than t table 2.009 with a probability level of 0.016, 0.032, and 0.024 respectively which is smaller than the alpha probability of 0.05, so that partially the style variable Leadership and communication have a significant effect on the performance of PT Proteksi Antar Nusa Jakarta employees. The F test produces an Fcount value of 81.474 which is greater than Ftable 2.79. Then, with a significance level of 0.000, it is smaller than the alpha probability level of 0.05 so that simultaneously the leadership style and communication variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan komunikasi, terhadap kinerja karyawan pada PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta sebanyak 54 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS VERSI 24. Teknik sampling yang dipakai adalah dengan survey dan penyebaran kuesioner kepada karyawan dan pengujian data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode Simple Random Sampling. Analisa data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, serta Uji F. Dari hasil penelitian uji koefisien Determinasi *adjusted R²* diperoleh nilai sebesar 0,820 atau 82%. Hal ini menunjukkan bahwa 82% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, dan komunikasi, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi, disiplin, dan lain-lain. Pada uji t nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi masing masing sebesar 2,496 dan 2,210, yang lebih besar dari t_{table} 2,009 dengan tingkat probabilitas masing-masing 0.016, 0,032, dan 0,024 lebih kecil dari probalitas alpha 0,05, sehingga secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. Pada uji F dihasilkan nilai F_{hitung} 81,474 lebih besar dari F_{table} 2,79. Kemudian dengan tingkat signifikan

0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05 sehingga secara simultan variabel gaya kepemimpinan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

INTRODUKSI

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, namun satu yang paling vital adalah apabila maksud dan tujuan dari pimpinan dapat dimengerti oleh bawahan.

Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab sangatlah penting, karena dengan penyampaian wewenang yang baik maka perintah ataupun tugas yang diberikan atasan kepada bawahan akan terlaksana. Hal tersebut tentunya menuntut gaya kepemimpinan yang baik. gaya Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012). Dengan kepemimpinan yang baik maka karyawan tidak akan merasa memiliki gap terhadap atasan namun hal tersebut tidak menghilangkan norma- norma dalam bekerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan, komunikasi merupakan hal yang juga penting didalam lingkungan organisasi. Karena dengan komunikasi yang baik dan jelas maka hubungan antara bawahan dan atasan maupun antara sesama bawahan akan terjalin harmonis. Menurut Mulyana (2013:68) "Komunikasi adalah transisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Komunikasi begitu sangat penting dalam kehidupan manusia, karena harus diakui bahwa manusia tidak bisa hidup tanpa komunikasi karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, dengan berkomunikasi secara efektif maka, kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan manusia bisa berjalan dengan baik. Tanpa adanya komunikasi dengan baik mengakibatkan ketidak teraturan dalam melakukan kegiatan sehari-hari baik itu di rumah maupun dalam suatu organisasi, perusahaan dan dimanapun manusia itu berada.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik, dan komunikasi yang maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini yang menjadi fokus utama oleh divisi sumber daya manusia di PT Proteksi Antar Nusa yaitu peningkatan kinerja karyawan. Mangkunegara (2011) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung

tercapainya tujuan organisasi, sedangkan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Proteksi Antar Nusa Jakarta merupakan salah satu perusahaan lembaga keperantaraan (pialang) Asuransi. Persaingan bisnis yang terus meningkat membuat PT Proteksi Antar Nusa Jakarta menjadi perusahaan yang terus berkembang baik dalam meningkatkan pelayanan terhadap nasabah, juga meningkatkan kinerja dari para karyawannya yang semakin baik. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dengan berkembangnya para kompetitor maka PT Proteksi Antar Nusa Jakarta juga harus ikut berkembang. Hal yang perlu diperhatikan adalah sektor sumber daya manusia. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan atau *goals* perusahaan akan diraih dan dapat memberikan kontribusi yang besar ke perusahaan. Namun kondisi saat ini dirasakan kinerja karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta berjalan ditempat dan hampir tidak mengalami peningkatan yang berarti.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Parmin (2023) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Menurut Handoko (2017:292) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Dasar kepemimpinan agar berjalan dengan efektif adalah adanya hal-hal sebagai berikut: 1) Penentuan tujuan, 2) Komunikasi, 3) kepercayaan, dan 4) Akuntabilitas (pertanggung jawaban). Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya Rahakbauw et al (2023).

Komunikasi

Kehidupan manusia di dunia tidak dapat dilepaskan dari aktivitas komunikasi karena komunikasi merupakan bagian integral dari sistem dan tantangan kehidupan sosial manusia dan masyarakat. Komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Istilah komunikasi mempunyai banyak arti, bagi orang awam mungkin diartikan sebagai alat atau media pengirim informasi seperti telepon, telegram, atau televisi. Sedangkan bagi orang lain yang bekerja dalam organisasi, istilah komunikasi dapat juga diartikan sebagai saluran komunikasi dalam organisasi, misalnya komunikasi formal melalui rantai komando, komunikasi informal, kontak saran, atau prosedur penyelesaian konflik. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang dalam hal ini maka diperlukan suatu proses komunikasi.

Pawito dan Sardjono dalam Andriani et al (2023) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan pesan dipindahkan atau dioper (lewat satu saluran) dari suatu sumber kepada penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku lainnya. Sekurang-kurangnya didapati empat unsur utama dalam model komunikasi yaitu sumber (*the source*), pesan (*the message*), saluran (*the channel*), dan penerima (*the receiver*). Wilbur Schramm (2012:130) menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagai (*sharing process*). Schramm menguraikannya bahwa komunikasi berasal dari kata latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila berkomunikasi, sebenarnya sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonnes*) dengan seseorang. Sedangkan menurut Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal.

Macam – macam Komunikasi

Dengan penguasaan komunikasi yang baik pimpinan organisasi mempunyai nilai tambah, baik dalam kehidupannya secara umum dalam berkontribusi dirinya ditempat kerja kelak, sehingga lebih produktif. Komunikasi yang efektif terjadi apabila individu mencapai pemahaman bersama, merangsang pihak lain melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berpikir dengan cara baru.

Setiap organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Sedarmayanti (2011:

260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). menurut Mangkunegara (2011:67) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan dan tanggung jawab dari pekerjaan tertentu.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Menurut Handoko dalam Parmin (2023) penilaian kinerja adalah “proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.” Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Evaluator menggunakan rating deskripsi untuk menilai kinerja, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi (perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi tingkat tanggung jawabnya, gajinya, dan jenjang organisasionalnya), demosi (perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah tingkat tanggung jawabnya, gajinya, dan jenjang organisasionalnya), terminasi (penghentian/pemecatan karyawan), dan kompensasi (imbalan). Dalam pendekatan pengembangan seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu dewasa mendatang.

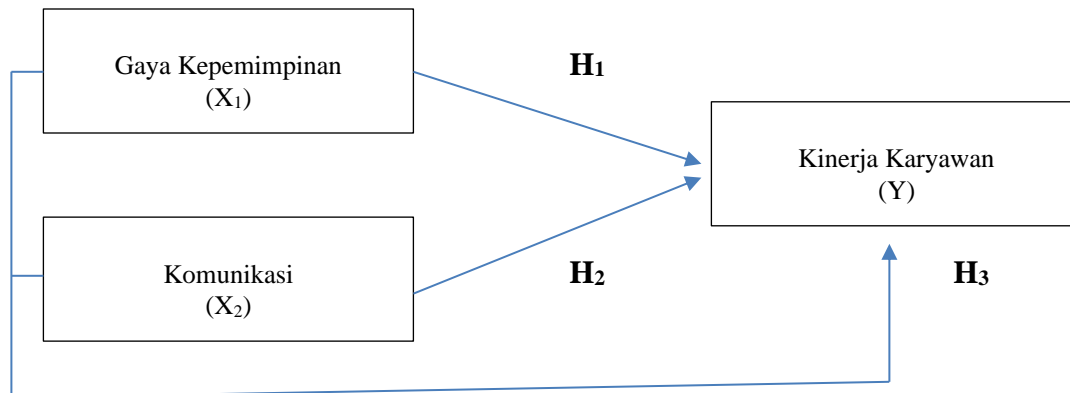
Menurut Hasibuan (2011:132), aspek pengembangan dari penilaian kinerja mendorong pertumbuhan karyawan. Dengan mengkombinasikan baik aspek evaluasi maupun aspek pengembangan, penilaian kinerja haruslah (1) menyediakan basis bagi tindakan-tindakan personalia; dan (2) meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi penting manajemen. Menurut Hasibuan (2011:132), ada beberapa alasan perlunya dikembangkan system penilaian kinerja yang lebih efektif, yaitu : 1) Merasa tidak puas atas kondisi kinerjanya saat ini. 2) Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai. 3)Kejelasan tentang bagaimana caranya untuk mencapai target dan merubah perilaku yang diharapkan. 4) Imbalan (materi dan non-materi) yang akan didapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja/mencapai target dan perilakunya.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan, perusahaan dapat menggunakan informasi tersebut untuk memperbaiki kinerja perusahaan, departemen atau kelompok, seperti penjualan, keuntungan, produktifitas, kualitas produk, dan lain-lain, serta memperbaiki tingkat kepuasan karyawan terhadap pelaksanaan manajemen kinerja di perusahaan, seperti obyektif, adil, memotivasi kerja, dan meminimalkan perbedaan penilaian tingkat prestasi antar atasan dan bawahan. Dengan adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja

karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan manfaat berupa produktivitas perusahaan yang lebih baik. Semakin baik produktivitas perusahaan semakin tinggi daya saing perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2.3 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012 : 64) hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka diperlukan hipotesis sebagai berikut:

H₀₁: Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

H_{a1}: Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

H₀₂: Komunikasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

H_{a2}: Komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

H₀₃: Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

H_{a4}: Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan.

METODOLOGI

Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan data yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan dan analisis. Sumber data dalam penelitian menurut Sugiyono (2014: 130) terdiri dari:

1). Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

2). Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2014:131) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Proteksi Antar

Nusa di Jakarta dan data sekunder yang bersumber dari *database* karyawan PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini adapun metode yang digunakan peneliti untuk melakukan pengumpulan data sebagai sumber data penelitian ini adalah dengan melakukan studi pustaka, studi dokumentasi dan kuesioner.

1) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengolah data, artikel, jurnal maupun media tertulis lain yang berkaitan dengan topik pembahasan dari penelitian ini.

2). Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan *wabsite* yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

3). Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden.

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel “ X_1 , dan X_2 dan variabel “ Y ” dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator. Jawaban dari setiap item *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk katagori penilaian dalam kuesioner, skala tersebut dapat berupa:

Table 3.2
Kategori penilaian dalam kuesioner

SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Sumber :Sugiyono (2014:93)

Unit Analisis Data

Menurut Malhotra (2014:75), unit analisis merupakan individu, peneliti perusahaan serta pihak-pihak lain yang memberikan respon terhadap perlakuan ataupun tindakan yang dilakukan peneliti dalam penelitiannya. Dalam sebuah penelitian, menentukan unit analisis diperlukan agar peneliti dapat mengetahui dan menentukan masalah dari penelitian tersebut. Oleh karena itu, peneliti harus dapat menentukan apakah unit analisis yang digunakan dalam peneliti tersebut adalah individu, kelompok, pasangan, atau budaya.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. Karyawan yang dijadikan sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. Adapun alasan dipilihnya PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta sebagai unit analisis adalah karena penulis memiliki kemudahan akses untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk peneliti. Dimana data PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta ditujukan kepada karyawan agar peneliti mendapatkan data yang sebenarnya.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi menurut Sugiono (2014:80), menyatakan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan dari PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta yang berjumlah 54 orang.

Sampel

Sugiono, (2014:81), menyatakan bahwa : ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014: 85), teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta yang berjumlah 54 orang.

Variabel dalam penelitian

Variabel penelitian menurut sugiyono (2014: 38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Maka variabel umumnya dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu :

- 1). *Independent variable* (X), identik dengan variabel bebas atau variabel independen. Variabel independen sebagai penjelas dianggap sebagai variabel predikto atau penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel independen adalah gaya kepemimpinan, dan komunikasi.
- 2). *Dependent variable* (Y), identik dengan variabel terikat atau variabel dependen, yang dijelaskan. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kualitatif, karena di dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan harus diuji terlebih dahulu tingkat ke-validannya melalui uji alat data atau uji instrument penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Sementara menurut Sugiyono (2013:455), validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada proyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Apabila alat ukur yang digunakan pada kuesioner mampu mengukur gaya kepemimpinan, komunikasi, stress kerja dan kinerja karyawan, maka kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dianggap valid atau sah. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- (1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- (2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Sugiyono (2013:455) menyatakan uji realibilitas sebagai penguji atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach* yang dapat diartikan sebagai hubungan positif antara pertanyaan satu dengan yang lainnya. Reabilitas suatu instrumen variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *alpha cronbach* ≥ 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik dan harus dilakukan uji asumsi klasik atas model persamaan tersebut. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multipel Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, oleh karena itu harus menggunakan uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi atau dilakukan terlebih dahulu. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada.

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, yaitu :

- 1). Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploating data residual akan dibandingkan

dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2). Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Pendektesian normalitas secara statistik adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Uji Kolmogrov-Smirnov merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena dinilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Uji Kolmogrov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Untuk lebih sederhana, pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat probabilitas dari Kolmogrov-Smirnov Z statistik. Jika probabilitas Z statistik lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual dalam satu regresi tidak terdistribusi secara normal (Imam Ghozali, 2013:161).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Imam Ghozali, 2013:105). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Imam Ghozali, 2013:139). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di- studentized. Dasar analisis adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-

1 (sebelumnya). Autokorelasi timbul karena residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (UJI DW). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- 1). $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2). $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 di tolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabelindependen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y). Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta, yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS 24. Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)
 X_1 = Variabel bebas (gaya kepemimpinan) X_2 = Variabel bebas (komunikasi)
 a = Nilai konstanta
 b_1 = Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
 b_2 = Nilai koefisien regresi variabel komunikasi
 e = Pengganggu (error)

Analisis Koefisien Korelasi

Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 1) Variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.
- 2) Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9.2
Nilai Koefisien Korelasi

24

Nilai	Keterangan
0.00 - 0.199	Korelasi sangat rendah
0.200 - 0.399	Korelasi rendah
0.400 - 0.599	korelasi sedang
0.600 - 0.799	korelasi kuat
0.800 - 1.00	korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap perubahan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai R^2 memiliki range 0 sampai 1, yang berarti apabila nilai R^2 adalah 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Sementara jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Statistik/Uji Hipotesis

Uji Signifikan (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:140). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0: \beta_0 = 0$, artinya variabel-variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_a: \beta_1 > 0$, artinya variabel-variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah individu variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1) Jika statistik $t_{hitung} < statistik t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika statistik $t_{hitung} > statistik t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

2) Jika $sig < 5\%$ maka H_0 ditolak .artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $sig > 5\%$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. **ji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak (Gozali :2014).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1) Jika statistik $F_{hitung} < statistik F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika statistik $F_{hitung} > statistik F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

2). Jika $sig < 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $sig > 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: bila hasil perhitungan r hitung $>$ r table, maka kuisisioner tersebut adalah valid. Nilai r table untuk signifikansi alpha 5% dengan degree of freedom (df) = $n-1=54$ dan $\alpha = 0,05$, didapat nilai sebesar 0.2681 Dengan menggunakan SPSS dikatakan valid karena nilai-nilai korelasi (*corrected item-total correlation*) berada diatas standarnya. *Corrected Item-Total Correlation* merupakan korelasi pearson antara setiap item dengan item lainnya yang ada dalam skala pengukuran.

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	R hitung Empat Variabel			R Tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi	Kinerja		
1	.510**	.544**	.415**	0.2681	Valid
2	.708**	.686**	.608**	0.2681	Valid
3	.732**	.774**	.674**	0.2681	Valid
4	.760**	.747**	.703**	0.2681	Valid
5	.620**	.598**	.707**	0.2681	Valid
6	.695**	.764**	.663**	0.2681	Valid
7	.675**	.607**	.594**	0.2681	Valid
8	.786**	.697**	.737**	0.2681	Valid
9	.825**	.718**	.704**	0.2681	Valid
10	.674**	.813**	.696**	0.2681	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel 4.3.1 tampak bahwa hasil uji adalah valid karena nilai-nilai dari korelasi (*corrected Item-Total Correlation*) berada diatas standarnya, menurut table r (*product moment*) untuk n sebesar 54, dan alpha sebesar 5%, ditetapkan $r = 0,2681$ dan ke empat puluh pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap beberapa butir pertanyaan variabel kepuasan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk uji reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien Alpha atau Croanboach Alpha sebesar 0,6 sebagai patokan. Jika nilai Alpha Croanbach lebih besar dari 0,6 maka dinilai reliabel.

Tabel 4.3.2

Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Croanbach Alpha hitung	Croanbach Standar	Ket
1	Gaya Kepemimpinan	.885	> 0.6	Reliabel
2	Komunikasi	.891	> 0.6	Reliabel
3	Kinerja	.866	> 0.6	Reliabel

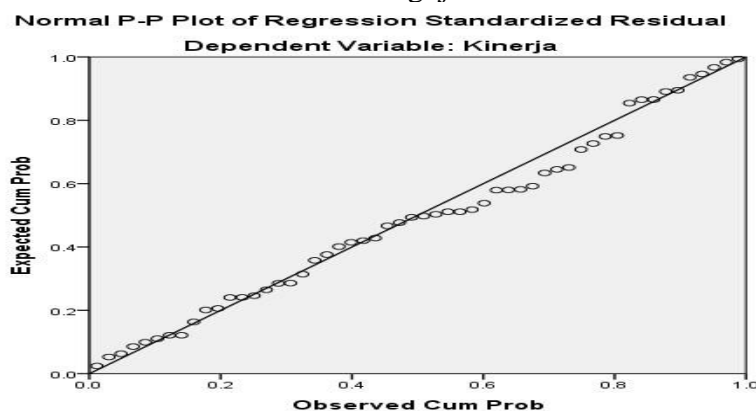
Berdasarkan pada tabel 4.3.2 pengujian reliabilitas variabel motivasi dengan SPSS dihasilkan Croanbach Alpha variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,885. Variabel Komunikasi dengan Croanbach Alpha sebesar 0,891. dan variabel kinerja dengan Croanbach Alpha 0,866. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk ketiga variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara menghitung nilai signifikansi kolmogrov-smirnov dan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual* dari variabel dependen, dan yang kedua dengan melihat titik-titik pada P-Plot. Apabila mengikuti garis diagonal maka data dinyatakan terdistribusi dengan normal. Pada tabel 4.4.1 diatas didapatkan hasil nilai sig sebesar $0,771 > 0,05$, maka data dapat dinyatakan normal. Analisa selanjutnya dengan melihat gambar P-Plot dibawah.

Gambar 4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas



Dari gambar 4.4.1 didapatkan hasil bahwa semua data distribusi secara normal, sebaran data berada disekitar diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan sempurna antara variable independen dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.4.2
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.357	2.094		3.514	.001		
	Gaya_Kepemimpinan	.264	.106	.314	2.496	.016	.215	4.658
	Komunikasi	.295	.134	.344	2.210	.032	.140	7.150

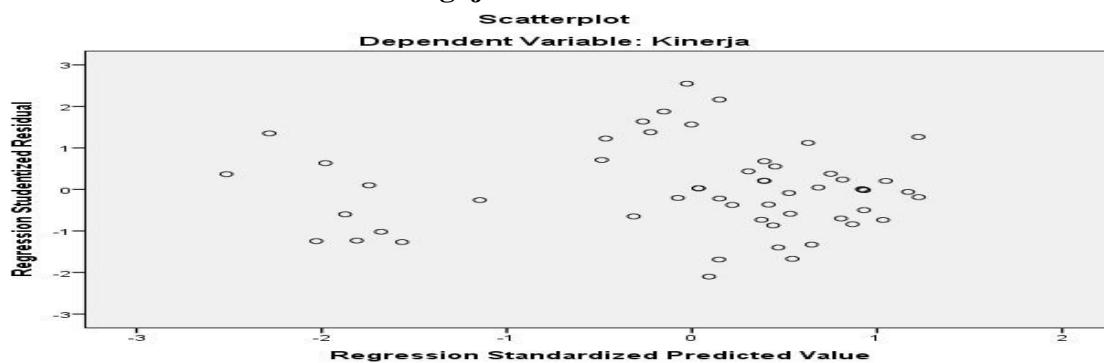
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 4.4.2 diketahui nilai VIF untuk ketiga variabel <10. Dan nilai Tolerance > 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendekteksi adanya heterokedastisitas dapat digunakan grafik *Scatterplot*. Yang dihasilkan dari output program spss, apabila gambar menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.4.3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji Ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara faktor pengganggu yang satu dengan yang lain (*non autokorelasi*). Untuk menguji ada tidak *autokorelasi* dapat digunakan tes *Durbin Watson*.

Tabel 4.4.4

Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.820	2.131	1.747

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel 4.4.4 untuk uji autokorelasi dengan 4 dan sampel (n) sebanyak 54 maka dihasilkan nilai du pada tabel DW 1,7234. Dasar pengambilan keputusan jika nilai DW terletak pada du dan 4-du maka tidak terdapat autokorelasi. Nilai DW sebesar 1,747 terletak antara nilai du dan 4-du, maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Data

Analisi Regresi Berganda

Berikut hasil ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.1
Tabel Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.357	2.094		3.514	.001
	Gaya_Kepemimpinan	.264	.106	.314	2.496	.016
	Komunikasi	.295	.134	.344	2.210	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.5.1 apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,357 + 0,264X_1 + 0,295X_2.$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi X₃ = Stres Kerja Keterangan :

- 1) Jika Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Stres Kerja bernilai 0, maka Y = Kinerja akan sebesar Konstanta yaitu 7,357
- 2). Jika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1000 satuan, maka Kinerja akan bertambah sebesar 264 satuan.

- 3) Jika Komunikasi meningkat sebesar 1000 satuan, maka kinerja akan bertambah sebesar 295 satuan..

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah koefisien yang menggambarkan tingkat keeratan hubungan antar dua peubah atau lebih. Besaran dari koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua peubah atau lebih, tetapi semata-mata menggambarkan keterkaitan linier antar peubah.

Tabel 4.5.2
Koefisien Korelasi
Correlations

Gaya Kepemimpinan			Komunikasi	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.883**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	54	54	54
Komunikasi	Pearson Correlation	.883**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	54	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.861**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	54	54	54

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

Pada tabel besarnya korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja adalah 0.861, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja.

Besarnya korelasi antara Komunikasi dan kinerja adalah 0.885, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Komunikasi dan kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.5.3
Hasil Tes Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.820	2.131

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Deskripsi dari tabel 4.5.3 tersebut adalah sebagai berikut:

Angka R^2 atau koefisien determinan dari tabel diatas adalah sebesar 0.830. Nilai *adjusted R²* digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan *adjusted R²* bisa mengeliminir naik turunnya nilai R^2 karena adanya penambahan variabel independen kedalam model. Nilai *adjusted R²* pada tabel sebesar 0,820. Hal tersebut berarti variabel gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Stres Kerja bisa menjelaskan variabel kinerja sebesar 82% dan sisanya 18% dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya kompetensi, disiplin dan lain-lain.

Uji Statistik t

Uji statistik t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial dan individual terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan dalam menguji uji statistik t yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan (df) = $n - k = 54 - 4 = 50$, di dapat $t_{tabel} = 2,009$.

Tabel 4.5.4
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.357	2.094		3.514	.001
	Gaya_Kepemimpinan	.264	.106	.314	2.496	.016
	Komunikasi	.295	.134	.344	2.210	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.5.4 menunjukkan bahwa :

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 2,496 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dan tingkat signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05. Maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan diharapkan akan menjadi acuan bawahan untuk bekerja. Pimpinan sebagai regulator peraturan perusahaan.

Maka hipotesa yang diajukan yaitu H_{01} tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ditolak, dan H_1 sesuai dengan kondisi saat ini, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) Variabel Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} 2,210 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dan tingkat signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang terjalin antara bawahan dan atasan maupun antara sesama karyawan sudah baik, hal tersebut diyakini sebagai pendorong peningkatan kinerja perusahaan karena dengan komunikasi yang baik sesama karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta. Maka hipotesa yang diajukan yaitu H_{02} tidak ada pengaruh yang signifikan Komunikasi dan kinerja

karyawan ditolak, dan H_2 sesuai dengan kondisi saat ini, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan maka dilakukan uji F. Dari perhitungan diperoleh sebagaimana pada tabel berikut:

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1110.222	3	370.074	81.474	.000 ^b
1 Residual	227.112	50	4.542		
Total	1337.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Komunikasi

Hasil data yang tertera pada tabel 4.5.5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 81,474 sedangkan untuk nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) – 0,05 dan jumlah sampel 54 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,79. Karena nilai $F_{hitung} = 81,474 > F_{tabel} = 2,79$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda sudah tepat dan dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti semua variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan/bersama-sama. Kedua variabel independen yang digunakan dinilai mewakili beberapa variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Proteksi Antar Nusa Jakarta.

SIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa dalam model regresi data dinyatakan terdistribusi dengan normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi .

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1 Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,496 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. 2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,210 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t_{hitung} 81,474 dan F_{tabel} 2,79. Dengan menggunakan batas signifikan maka

diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Arya Wardana, M., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). Analisis Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kebun Sehat Jsr. *Mrb*, 1(1).
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donelly. 2012. Organisasi dan Manajemen; Perilaku, struktur, proses. Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuhbelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malhotra, Naresh. 2014. Basic Marketing Research. Pearson Education. England.
- Mangkunegara A.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Sugiyono (2014). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Jakarta: Andi
- Sutikno Sobry M (2014) Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Parmin, Y. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk. *Mrb*, 1(1).
- Rahakbauw, O. D., Setiawan, H. N., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Dc Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang. *Mrb*, 1(1).