

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENESIS GROUP BATAM

Gina Nuraini Irianti¹, Sunargo²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb180910385@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Internal communication can be done in various ways by relying on telephone media, internet, whatsapp and so on, the need for communication between fellow employees even with the leadership. Good leadership and smooth internal communication are factors that affect employee performance. Assessing employee performance is important to know how far the organization's goals have been successfully realized. In this study sampling techniques using simple random sampling techniques and sample sizes in taking researchers' samples using the formula slovin. The data analysis methods used are descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis test with the help of spss. The results of data analysis are positive and significant communication on the performance of karyawan PT Enesis Group Batam with a result of t calculated value of 5,982 > t table 1,655. Leadership has a positive and significant influence on the karyawan of pt enesis group batam, with a t calculated value of 4,582 > t table 1,655. The results of the analysis of the influence of communication and leadership of pt enesis group batam prove that there is a positive influence between communication and leadership on employee performance. Communication and leadership simultaneously have a significant and close influence on employee performance.

Keywords: Communication; Employee Performance; Leadership

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya, karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menjalin komunikasi yang baik dapat membuat meningkatkan kepekaan dari karyawan maupun atasan saling berhubungan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi internal dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan mengandalkan berbagai media misalnya telepon, internet maupun whatsapp maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Perlu adanya komunikasi internal untuk menambah kreatifitas dan penyamaan ide. Diharapkan dengan adanya penyatuan ide ini maka perusahaan yang menjual produk secara cepat dengan harga pokok yang relatif murah yang biasa disebut *fast moving consumer goods* (FMCG). Kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya perlu diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik serta komunikasi internal yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Pemimpin memegang peran utama yang merupakan tombak suatu keberhasilan pelaksanaan organisasi perusahaan. Bagi setiap organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu.

Pada perusahaan PT Enesis Group Batam dalam pemberian informasi tidak disampaikan secara langsung, melainkan melalui orang lain yang menyampaikannya. Hal ini membuat komunikasi tidak berjalan dengan baik dan banyak karyawan yang tidak memahami tugasnya karena informasi yang disampaikan terkadang berbeda makna dan penafsiran kepada orang yang menerimanya. Kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya juga belum dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari sifat-sifat yang ditunjukkan oleh pemimpin di dalam mengorganisir bawahannya, yaitu kurangnya mengadakan rutinitas evaluasi dan pertemuan membahas tentang hasil kerja per bulan serta dalam berkomunikasi.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2020

Perilaku Kerja	2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Pencapaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Pencapaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	76	7,6
2. Tanggung Jawab	10	80	8	10	76	7,6
3. Kerjasama dan Komunikasi	10	74	7,4	10	60	6
4. Kepemimpinan	10	72	7,2	10	69	6,9
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	84	16,8	20	70	14
2. Kuantitas	20	78	15,6	20	70	14
3. Keterampilan	20	80	16	20	78	15,76
Total	100	548	79	100	499	65,02

Sumber: Data PT Enesis (2019 & 2020)

Dilihat dari data Tabel diatas melalui hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2019-2020 bahwa indikator yang dijalankan di dalam perusahaan pada tahun 2020 mengalami penurunan. Hal ini menandakan adanya penurunan yang signifikan di dalam perusahaan yang berhubungan antara komunikasi dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap karyawan PT Enesis Group Batam.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Menurut Effendy (2021) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan mengirimkan pesan atau berita baik formal maupun informal dari pengirim pesan dan diterima oleh penerima pesan sehingga pesan dapat dipahami dan dapat mempengaruhi penerima pesan.

1. Model Komunikasi

Menurut Harrold Lasswell dalam Mulyana (2017) komunikasi memiliki lima tahapan yaitu:

- 1) Sumber (*source*), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber dapat berupa seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara.
- 2) Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna,

simbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan.

- 3) Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.
 - 4) Penerima (*receiver*), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (*decoder*), ataupun khalayak (*audience*), yakni orang yang menerima pesan dari sumber.
 - 5) Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut
2. Indikator komunikasi
- Menurut Hardjana (2018) ada empat indikator dalam komunikasi yaitu, efektivitas media komunikasi (*media*), efektivitas sumber pesan (*source*) atau penyebaran informasi yang dilakukan dalam berkomunikasi, efektivitas format (*beban*) informasi yang disampaikan, dan efektivitas ketepatan waktu (*timing*).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses untuk mempengaruhi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rohmah, 2019). Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu dalam kinerja modern kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam arti luas adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain.

1. Tipe Kepemimpinan

Beberapa tipe kepemimpinan menurut Sugiono *et al.* (2021) yaitu: tipe otokratik, tipe kendali bebas, tipe paternalistik persepsi, tipe kharismatik, tipe militeristik, tipe *Pseudo* – Demokratik, tipe demokratik.

2. Sifat Kepemimpinan

Sifat penting yang dimiliki seorang pemimpin menurut (Purwati & Wijaya, 2019) yaitu: Kepercayaan diri, motivasi, kejujuran, dan integritas.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Lian, 2017) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: fungsi instruksi komunikasi, fungsi konsultasi komunikasi dua arah, fungsi partisipasi pemimpin, fungsi delegasi, fungsi pengendalian.

4. Indikator Kepemimpinan. Menurut Winarso (2019) kepemimpinan seseorang dapat dilihat

dan dinilai dari beberapa indikator yaitu, kemampuan mengambil keputusan dan pemberian perintah, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab seorang pemimpin, kemampuan mengendalikan emosional.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya terbentuk setelah karyawan merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja karyawan akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Menurut Gozali *et al.* (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

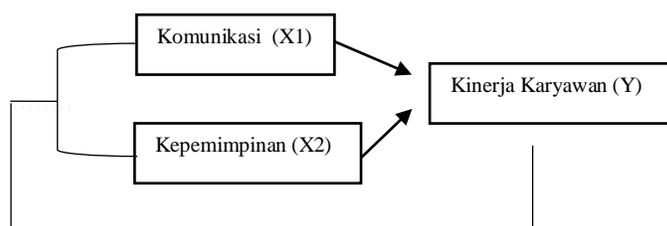
Menurut Sugiono *et al.* (2021) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain: faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2. Indikator kinerja karyawan

Indikator - indikator kinerja menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu: kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja inisiatif.

- Hipotesis 2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.
- Hipotesis 3: Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: peneliti (2022)

Hipotesis

Menurut Sugiono *et al.* (2021) hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian. Tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmala (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim terhadap kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara signifikan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nur *et al.* (2018) tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT PPI Yogyakarta. Hasil

- penelitian menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja secara parsial dan simultan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kiromansyah (2021) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Juanda Prima *Engineering* Kota Padangsidempuan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif atau menunjukan ke arah baik bagi perusahaan. Selain itu juga kepemimpinan menunjukan hal yang cukup signifikan pada kinerja dari karyawan.
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Halawa *et al.* (2021) tentang pengaruh komunikasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Bagian Store Thamrin Plaza Medan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh organisasi terhadap kinerja kantor maya tetaplah besar sekalipun media yang digunakan berbeda, karena terlepas dari kantor maya yang tidak memiliki ruangan untuk bekerja, dalam kegiatan kantor sehari-hari tetap diperlukan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama.
 5. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2019) tentang pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Percetakan Gramedia Cikarang. Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi secara parsial dan simultan.
 6. Penelitian yang dilakukan oleh Irfiana & Mulyaningrum (2019) tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean A Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi secara parsial dan simultan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
 7. Penelitian yang dilakukan Ariyanti (2019) pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap motivasi kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner untuk dijadikan instrumen dalam pengumpulan data dan melakukan observasi. Dikatakan kuantitatif sebab data penelitian berisi angka-angka dan ulasan yang memakai statistik. Lokasi Penelitian Penelitian ini bertempat di PT Enesis Group Batam yang beralamat di Kawasan Executive Blok D2 nomor 9, Batam Centre, Kota Batam.

Aspek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (komunikasi dan kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja). Unit observasi dalam penelitian ini adalah PT Enesis Group Batam, cakupan penelitiannya dan responden dari penelitian ini adalah karyawan PT Enesis Group Batam, pada bagian pemasaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Enesis Group Batam yang berjumlah 238 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan ukuran sampel dalam mengambil sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, jadi jumlah keseluruhan untuk responden pada penelitian ini adalah 150 orang. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti menggunakan *simple random sampling* yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak.

Analisis Data

Menurut Sugiono *et al.* (2021) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Item total statistik hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 25. Dalam analisis data terdapat 3 pengujian Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi klasik (Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Uji Normalitas).

Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
 - a. Tingkat signifikan (α) = 5% ; t tabel = $n - k - 1$
 - b. Rumus uji t

$$t = \frac{bi}{\sigma_{bi}}$$
 Rumus 1 Uji t
 Dimana:
 bi = koefisien regresi
 σ_{bi} = Standar error koefisien regresi
 - c. Kriteria Pengujian
 - 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas t atau signifikan $> 0,05$.
 - 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$.
2. Uji Signifikansi (Uji F)

a. Tingkat signifikan (α) = 5% (0,05) ; F tabel $\alpha = k - 1; n - 1$

b. Rumus uji F

$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)-(n-k)}$$

Rumus 2 Uji F

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel bebas

c. Kriteria Penguji

1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila

$F_{hitung} < F_{table}$ atau probabilitas nilai F atau signifikan $> 0,05$.

2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila

$F_{hitung} > F_{table}$ atau probabilitas nilai F atau signifikan < 0.05 .

3. Uji Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Menurut Suraya & Juni, (2020) koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, yang dirumuskan:

$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)-(n-k)}$$

Rumus 3 Koefisien

Determinasi

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

ei^2 = Nilai kuadrat residual

yi^2 = Nilai kuadrat variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 28 daftar pertanyaan (*questioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis

menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian dengan pengolahan SPSS 25.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,614	0.1348	Valid
	X1.2	0,737	0.1348	Valid
	X1.3	0,703	0.1348	Valid
	X1.4	0,676	0.1348	Valid
	X1.5	0,58	0.1348	Valid
	X1.6	0,658	0.1348	Valid
	X1.7	0,668	0.1348	Valid
	X1.8	0,665	0.1348	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,552	0.1348	Valid
	X2.2	0,67	0.1348	Valid
	X2.3	0,646	0.1348	Valid
	X2.4	0,528	0.1348	Valid
	X2.5	0,641	0.1348	Valid
	X2.6	0,672	0.1348	Valid
	X2.7	0,625	0.1348	Valid
	X2.8	0,64	0.1348	Valid
	X2.9	0,727	0.1348	Valid
	X2.10	0,626	0.1348	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,632	0.1348	Valid
	Y2	0,681	0.1348	Valid

	Y3	0,639	0.1348	Valid
	Y4	0,696	0.1348	Valid
	Y5	0,645	0.1348	Valid
	Y6	0,712	0.1348	Valid
	Y7	0,653	0.1348	Valid
	Y8	0,737	0.1348	Valid
	Y9	0,615	0.1348	Valid
	Y10	0,519	0.1348	Valid

Sumber: Hasi Pengoahan Data (2022)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel (komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{hitung} .

Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid (sah).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Komunikasi (X1)	0,889	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,891	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,898	Reliabel

Sumber: Hasi Pengoahan Data (2022)

Hasil dari Tabel 3 menunjukkan variabel komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga

dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Multikolinieritas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.839	2.097		3,262	0,001		
	Komunikasi	0,589	0,098	0,480	5,982	0,000	0,377	2,653
	Kepemimpinan	0,372	0,081	0,367	4,582	0,000	0,377	2,653

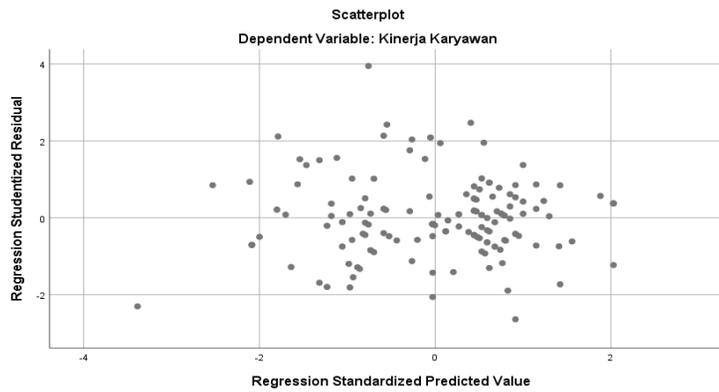
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasi Pengoahan Data (2022)

Berdasarkan Tabel 4 kedua variabel terikat (komunikasi dan kepemimpinan) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang

ditentukan < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

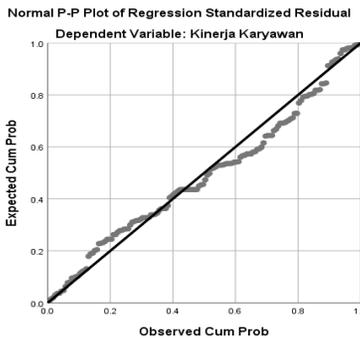


Gambar 2 Heteriskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Varian dari residual atau dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain

pada model regresi tetap atau *homoskedastisitas* tidak terjadi atau tidak terjadi perbedaan varians layak pakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independent.

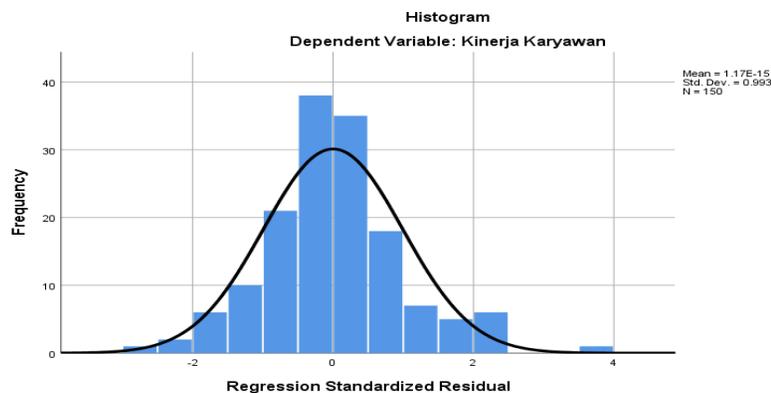
3. Uji Normalitas



Gambar 3 Grafik normal P-P Plot Regression Standardized
 Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Normal *P-P Plot regression standardized* residual pada gambar 3, diatas menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen keduanya

berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada di sekitar garis diagonal.



Gambar 4 Grafik Histogram
 Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4 grafik histogram, dapat berdistribusi

normal dan membentuk kurva yang membentuk lonceng atau *bell shaped curve*.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		150
<i>Normal Parameters, b</i>	<i>Mean</i>	0,000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,82487558
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,71
	<i>Positive</i>	0,71
	<i>Negative</i>	-0,63
<i>Test Statistic</i>		0,71
<i>Asymp. Sig. (1-tailed)</i>		0,60c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji kolmogorov smirnov diketahui nilai *Asymp sig (1-tailed)*

sebesar 0,60 > 0,05 maka distribusi data dapat dinyatakan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	6,839	2,097		3,262	0,001
	X1	0,589	0,098	0,480	5,982	0,000
	X2	0,372	0,081	0,367	4,582	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel 6 terlihat bahwa taksiran untuk nilai koefisien dari regresi berganda adalah nilai konstan $\alpha = 6,839$; $\beta_1 = 0,589$; $\beta_2 = 0,372$. Sehingga model taksiran regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 6,839 + 0,589X_1 + 0,372X_2 + e$

Persamaan tersebut bermakna:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 6,839 menunjukkan jika variabel komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan nilainya adalah nol. Sehingga variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai 6,839.
2. Nilai koefisien beta variabel 1 (komunikasi) sebesar 0,589 menunjukkan

dalam persamaan regresi yang bernilai konstan atau tetap. Koefisien beta variabel komunikasi bernilai positif menandakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3. Nilai koefisien beta variabel X2 (kepemimpinan) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa variabel terikat yang lainnya dalam persamaan regresi yang bernilai konstan atau tetap. Koefisien beta variabel kepemimpinan bernilai positif menandakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Uji T

Tabel 7 Perhitungan Uji t

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	6,839	2,097		3,262	0,001
	X1	0,589	0,098	0,480	5,982	0,000
	X2	0,372	0,081	0,367	4,582	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk pengujian 1 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,982 > t$ tabel $1,655$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 diterima yang berarti terdapat pengaruh

positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Untuk pengujian 2 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t $4,582 > t$ tabel $1,655$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8 Perhitungan uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2487,444	2	1243,722	132,686	0,000b
	Residual	1377,889	147	9,373		
	Total	3865,333	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 8 Anova diatas memperlihatkan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel (komunikasi) dan 2 (kepemimpinan) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung

$132,686 > F$ tabel $3,06$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh, antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802a	0,644	0,639	3,06160

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil yang di dapat pada Tabel diatas, nilai determinasi sebesar $0,639$ artinya variabel bebas saling simultan dengan variabel

terikat sebesar $63,9\%$. Sisanya sebesar $36,1\%$ pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Group Batam maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi dapat diterima dalam penelitian ini karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam penelitian ini karyawan yang memiliki tingkat komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat komunikasi yang rendah akan menurunkan hasil kerja maupun tingkat kinerja karyawan itu sendiri.
2. Variabel kepemimpinan dapat diterima dalam penelitian ini karena berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam penelitian ini kepemimpinan yang mempunyai tingkat kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki kepemimpinan yang buruk akan menurunkan hasil kerja maupun tingkat kinerja karyawan itu sendiri

3. Secara keseluruhan antara komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya sangat penting adanya komunikasi dan menjalankan kepemimpinan dalam sebuah organisasi agar menciptakan suasana yang baik guna menjadikan karyawan bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, R., Yulistiyono, A., Rauf, A., Manullang, S. O., Siahaan, A. L. S., Kussanti, D. P., ... & Effendy, F. (2021). *Etika Komunikasi Dalam Media Sosial: Saring Sebelum Sharing* (Vol. 1). Penerbit Insania.
- Dienata, F. I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- Azwina, D., & Shahnaz, Y. (2020). Pengaruh Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Sitekin: Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dongkwang Kabupaten Bandung). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 46-60.
- Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1413-1422.
- Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43.
- Purrohman, P. S. (2018). Menulis Skripsi Dengan Metode Penelitian Kualitatif. *Metode*, 18, 08.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Nur, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kekompakan, Keterlibatan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 57-70.
- Amar, A. (2018). *Pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan TVRI Jawa Timur* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Sari, A. P. (2020). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Umkm Di Kabupaten Magelang)* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).