

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD. SUGENG MULYO DESA CATAK
GAYAM KECAMATAN MOJOWARNO**

¹ Zusfita Rustinaning Wahyu, ² Cahyo Tri Atmojo

E-mail: ¹ zusfita23@gmail.com ; ²

Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI JOMBANG

Abstrak

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di UD.Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan statistik kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Sugeng Mulyo Desa Catak gayam Kecamatan Mojowarno yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian diperoleh : (1) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD.Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno, dibuktikan dengan sig $0,146 > 0,05$ (2) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan UD.Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ (3) terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di UD.Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di UD.Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno, maka hendajnya pemimpin lebih memperhatikan gaya kepemimpinan serta penerapan pola komunikasi yang baik agar kinerja karyawan semakin meningkat.

ABSTRACT

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

This study aims to determine the effect of leadership and communication styles on employee performance at UD. Sugeng Mulyo, Catak Gayam Village, Mojowarno District. The approach used in this study is a quantitative statistical approach using multiple linear regression test. The population in this study were UD employees. Sugeng Mulyo, Catak Gayam Village, Mojowarno District, totaling 60 people. The data collection method in this study used a questionnaire and documentation.

The results obtained: (1) there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance at UD. Sugeng Mulyo, Catak Gayam Village, Mojowarno District, as evidenced by sig $0.146 > 0.05$ (2) there is a positive and significant influence between communication and performance. employees of UD. Sugeng Mulyo, Catak Gayam Village, Mojowarno District, as evidenced by the value of sig $0.000 < 0.05$ (3) there is a simultaneous and significant influence between leadership style and communication on employee performance at UD. Sugeng Mulyo, Catak Gayam Village, Mojowarno District, as evidenced by the value significant $0.000 < 0.05$. With the influence of leadership and communication styles on employee performance at UD. Sugeng Mulyo, Catak Gayam Village, Mojowarno District, the leader should pay more attention to leadership style and the application of good communication patterns so that employee performance will increase.

Pendahuluan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dari karyawan, agar dapat berkerja sama dan juga berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi (Hasibuan:2002). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berperan dalam menjalin hubungan dengan karyawan, yaitu bagaimana seorang pemimpin

memberikan suatu intruksi yang mudah dimengerti oleh semua pihak di dalam organisasi yang dipimpinnya., bagaimana para pemimpin suatu organisasi dapat mengembangkan, memberdayakan dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi karyawannya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana gaya kepemimpinan seseorang tentu akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu untuk kepentingan anggota serta pererja perusahaan itu sendiri.

Komunikasi sangat perlu untuk menjalin suatu hubungan saling menghargai, hormat- menghormati antar sesama, toleransi dari hati-kehati dalam rangka untuk mensukseskan tujuan pererjaan dengan baik. Komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi karyawan dalam mencapai tujuan yang hakiki pada suatu organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide dari anggota. Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan yaitu, komunikasi individu, komunikasi kelompok dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan yang komunikatif dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja anggota (Nimran:2009).

Kinerja anggota dapat dilakukan dengan berkomunikasi, banyak cara yang dapat dilakukan untuk berkomunikasi seperti media sisoal, internet, WA dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan

dengan pemimpin dapat berjalan dengan baik. Hal ini yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas. Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang paling utama untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin dan kreatif merupakan modal utama yang harus dimiliki seorang karyawan untuk menunjukkan kinerjanya. Untuk itu dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pemimpin harus berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi dengan baik. Dari uraian tersebut perusahaan membutuhkan seorang figur atau sosok pemimpin yang mampu memberi motivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan kedalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka kedalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Demikian pula dengan komunikasi, kelancaran dan kejelasan berkomunikasi merupakan faktor penting yang akan mendorong timbulnya kinerja yang baik. (Kiswanto:2010)

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Mojowarno.”

Metode

A. Rancangan penelitian

Rancangan penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis regresi

linier berganda yang dilakukan dengan cara mengukur seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, juga menunjukkan bagaimana hubungan antara variabel (Ghozali:2006). Dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Sugeng Mulyo di Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno.

B. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, (Arikunto2010:173). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD. Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno yang berjumlah 60 orang. Karena responden kurang dari 100 maka sampel ditiadakan.

C. Metode pengumpulan Data

1. kuisisioner atau angket

Peneliti juga menyebarkan angket kepada karyawan untuk memperoleh data dan informasi dengan cara menyebarkan angket kepada responden terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno.

2. Dokumentasi

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode dokumentasi yang berupa foto, data jadwal, jam kerja, data jumlah karyawan untuk melengkapi data atau keterangan yang dapat mendukung penelitian

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan berbentuk angket atau kuisioner. Ghazali (2011:47) skala yang sering dipakai dalam menyusun angket adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban pilihan, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RR), setuju (S), sangat setuju (SS).

Instrumen ini bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di UD. Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno.

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban

Pertanyaan positif		Pernyataan Negatif	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju(S)	4	Setuju(S)	2
Ragu-Ragu (RR)	3	Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Ghazali (2011:47)

Hasil dan pembahasan

Dapat ditentukan persamaan $Y=6,819+0,125X_1+ 0,859X_2$. Konstanta (a) sebesar 6,819 yang artinya apabila tidak ada variabel yang mempengaruhi atau variabel lain diasumsikan 0 (nol), maka dapat dipersepsikan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, bila semua variabel bebas tidak ada. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,125 artinya bahwa setiap perubahan

gaya kepemimpinan (X_1) akan diikuti pengaruh kinerja karyawan sebesar 0,125. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dianggap konstanta (tetap). Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,859 yang artinya bahwa setiap perubahan komunikasi (X_2) akan diikuti pengaruh kinerja karyawan sebesar 0,859. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstanta (tetap).

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD.Sugeng Mulyo Desa Catak gayam Kecamatan Mojowarno. Hal ini dapat terjawab dengan menggunakan uji t. Uji hipotesis secara individual atau parsial yang dilakukan dengan uji t, ditunjukkan pada tabel *Coefficients^a* pada hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada kolom sig. Pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,146 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} dapat diterima.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh secara parsial antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan UD.Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam kecamatan Mojowarno. Hal ini dapat terjawab dengan uji secara parsial pada uji t. Uji hipotesis secara individual atau parsial yang dilakukan dengan uji t, ditunjukkan pada tabel *Coefficients^a* pada hasil uji t regresi linier berganda dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada

kolom sig. Pada variabel komunikasi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} dapat diterima.

Haipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan UD.Sugeng Mulyo desa Catak gayam kecamatan Mojowarno. Hal ini dapat terjawab dengan uji secara simultan (bersama-sama) pada uji F, ditunjukkan pada lampiran anova kolom F pada hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada kolom sig sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima.

Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan, apakah variabel gaya kepemimpinan atau variabel komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui setelah melakukan uji t pada kolom T tersebut, sehingga diketahui koefisien nilai T untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,473 dan variabel komunikasi sebesar 7,372. Maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan nilai variabel komunikasi lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel gaya kepemimpinan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada kolom sig. Pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,146 yang lebih dari 0,05. Juga dapat dilihat dari kolom t yaitu dengan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,473 sehingga H_{a1} diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial (individu) antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penemuan peneliti pada kolom sig. Pada variabel komunikasi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Juga dapat dilihat dari kolom t yaitu nilai variabel komunikasi 7,372 sehingga H_{a2} diterima yang artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui pada kolom sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_{a3} diterima yang artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel yang berpengaruh lebih dominan adalah variabel komunikasi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui setelah melakukan uji t pada kolom T tersebut, sehingga diketahui koefisien nilai T untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,473 dan variabel komunikasi sebesar 7,373. Maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan nilai variabel komunikasi lebih besar dibandingkan nilai variabel gaya kepemimpinan.

Saran

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya seorang pemimpin harus dapat menggerakkan roda dalam sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang perusahaan. Agar perusahaan atau organisasi dapat berkembang sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan seorang pemimpin dapat memperbaiki kinerja karyawannya yaitu melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan tersebut, karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan. Serta menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman demi kelancaran pelaksanaan usaha. Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah diterapkannya selama ini yaitu mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dikarenakan karyawan telah memperoleh kenyamanan dengan cara yang demikian, sehingga tercapailah tujuan pada pencapaian peningkatan kinerja pada karyawan.

Daftar puataka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Drs. Cholid Narbuko & Drs. H. Abu Achmadi. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Emilia I (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian administrasi non medis Rumah sakit Rapih Yogyakarta)
- Erni Tisnawati & Sule Kurniawan. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail, Solihin. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, Rwayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munawaroh. 2013. *Metodologi penelitian*. Malang: Intimedia.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. Sidoarjo: Laros.
- Okky C (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi.2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Ruslan, Rosandi. 2005. *Public Reltions dan Komunikasi*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yessy.A (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Container Kota Semarang