

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION
STYLE ON WORK PERFORMANCE IN
PT BINTANG REZEKI MAJU MEDAN**

**Bella Nelfa Audina¹, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak², Desrahmat Buulolo³,
Diego Andreas Lumban Tobing⁴, Putra Sanjaya⁵**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia
Corresponding Author *E-mail: bellaaudinaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and communication on work performance in PT Bintang Rezeki Maju Medan. The existence of a phenomenon of leaders who are less open to innovative ideas and less active in welcoming opportunities, communication processes that take place in the form of one direction, and a decrease in employee performance can be seen from not achieving sales targets behind this research. The sampling technique used is simple random sampling with a total sample of 110 employees. The method used is a quantitative approach with a type of quantitative descriptive research and the nature of research is descriptive explanatory. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the research with a significant level of 0.05 indicate that partially the leadership style has a positive and significant effect on work performance where $T_{count} 3.036 > T_{table} 1.98238$, and communication has a positive and significant effect on work performance where $T_{count} 8.072 > T_{table} 1.98238$. In addition leadership and communication styles have a positive and significant effect on work performance simultaneously, with the results of $F_{count} 45.570 > F_{table} 3.08$.

Keywords: *Leadership Style, Communication, Work Performance*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG REZEKI MAJU MEDAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Rezeki Maju Medan. Adanya fenomena pemimpin yang kurang terbuka terhadap ide inovatif dan kurang aktif dalam menyambut peluang, proses komunikasi yang berlangsung dalam bentuk satu arah, dan penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target penjualan melatar belakangi penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 110 karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian dengan tingkat signifikam 0,05 menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $T_{hitung} 3,036 > T_{tabel} 1,98238$, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $T_{hitung} 8,072 > T_{tabel} 1,98238$. Selain itu, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana $F_{hitung} 45,570 > F_{tabel} 3,08$.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini gaya kepemimpinan menjadi sebuah topik yang menarik untuk diperbincangkan dan berpengaruh besar dalam dunia bisnis. Gaya kepemimpinan juga sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Selain gaya kepemimpinan sebagai alat untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan tentang komunikasi organisasi karena kinerja yang baik sangat ditentukan oleh komunikasi yang baik antar karyawan maupun antar

karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaan maupun hal-hal lain diperusahaan.

PT Bintang Rezeki Maju adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam memproduksi bahan bangunan yaitu seng dan baja ringan. Terindikasi terjadi penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target penjualan sesuai yang di harapkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari data yang di berikan perusahaan.

Fenomena tidak tercapainya target penjualan perusahaan berdampak pada kinerja karyawan. Persentase pencapaian penjualan tertinggi terjadi di bulan Mei 2018 dengan realisasi pencapaian sebesar Rp 5.700.000.000 atau sebesar 87,69%, hal ini disebabkan bulan menyambut datangnya hari raya umat Islam, dimana banyak konsumen yang melakukan pembangunan dan renovasi tempat tinggal dan adanya motif karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih layak untuk dipergunakan pada saat memasuki lebaran. Persentase pencapaian penjualan terendah terjadi di bulan September 2018 dengan pencapaian penjualan perusahaan sebesar Rp 5.290.000.000 atau sebesar 81,38%. Tidak tercapainya target penjualan mengindikasikan kinerja karyawan menurun.

Diketahui direktur memiliki gaya kepemimpinan otoriter, permasalahan gaya kepemimpinan direktur yaitu memaksakan tujuan perusahaan sesuai dengan cita-cita pimpinan dan tidak mau mendengar saran atau kritikan yang sifatnya membangun perusahaan. Misalnya dalam hal mengejar target produk tanpa melihat kemampuan karyawan. Manajer produksi yang memiliki gaya pimpinan yang terlalu berani tanpa memikirkan apa yang terjadi ke depan. Manajer *marketing* dengan gaya kurang akuntabilitas, diketahui dari kurangnya kemampuan dalam menetapkan kebijakan dalam hal promosi. Manajer keuangan dengan gaya kepemimpinan kurang menetapkan budaya mutu, bersikap emosional. Manajer HRD dengan gaya kepemimpinan yang kurang peduli. Sikap kurang peduli diketahui dari sikap manajer HRD yang tidak mengakui dan tidak memberikan kompensasi atas kinerja karyawan. Kabag *finishing* dengan gaya kepemimpinan yang kurang peduli dengan

kondisi karyawan, memaksakan kehendak agar karyawan lembur. Kabag pemasaran yang kurang aktif dalam menyambut peluang, kabag pengiriman yang tidak belajar dari pengalaman dan selalu tidak tepat waktu dalam mengirim produk yang dipesan pelanggan, kabag HRD dengan gaya kepemimpinan yang kurang berani menghadapi tantangan dan kabag keuangan yang kurang akuntabilitas sehingga penyerahan laporan keuangan sering tidak tepat waktu.

Fenomena adanya komunikasi satu arah, dari pimpinan ke bawahan dan sangat jarang bisa terjadi komunikasi dua arah berdampak pada kinerja karyawan. Pesan berantai sering menyebabkan kesalahan komunikasi, karena kesalahan dalam menyimpulkan pendapat pimpinan. Proses komunikasi yang berlangsung pada perusahaan adalah dalam bentuk satu arah, contoh dari direktur ke manajer produksi. Komunikasi dalam bentuk verbal (kata-kata) atau non verbal (*invoice*). Direktur dalam membuat keputusan dan kebijakan kurang jelas, sedangkan manajer produksi bersikap pro aktif dan berani menghadapi tantangan. Kondisi ini berakibat seringnya terjadi kesalahan dalam menyimpulkan apa yang diinginkan direktur dan apa yang diinginkan manajer produksi. Langkah yang diambil manajer produksi ini, berdampak pada hasil produksi yang berbeda, waktu penyelesaian produksi lebih lama dari yang ditetapkan serta target produksi yang tidak terealisasi. Kesalahan komunikasi dalam bentuk non verbal (*invoice*) antara bagian penjualan dengan bagian gudang menyebabkan jumlah dan jenis barang yang dikeluarkan tidak sesuai dengan permintaan. Permasalahan komunikasi yang terjadi dibagian HRD, yaitu komunikasi dari direktur ke bagian HRD berlangsung satu arah. Bagian HRD

memiliki gaya kepemimpinan yang kurang peduli dengan keadaan karyawan. Keadaan ini berakibat pada karyawan merasa diperlakukan semena-mena oleh perusahaan.

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Rezeki Maju Medan.

LANDASAN TEORI

GayaKepemimpinan

Menurut Thoah (2011:303): “gaya kepemimpinan atau gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 42), “gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”.

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013:145), komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain.

Menurut Kartono (2017:134), komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:216), kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi.

Menurut Fahmi (2016:141), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan prestasi para karyawan.

Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:176), ada budaya dalam bisnis yang sangat menghargai waktu atau “*time is money*”, salah satu tujuan utama bisnis mendapatkan keuntungan (profit), tidak ada bisnis yang tidak bicara profit. Dengan begitu bisnis terletak pada analisis profit. Karena berfokus utama pada profit maka model komunikasi yang dijalankan menuju kepada pembentukan terciptanya profit.

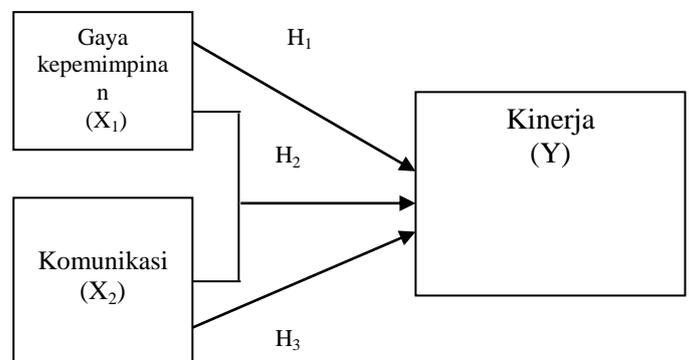
Menurut Robbins dan Judge (2014:79), adalah hal yang masuk akal untuk menyimpulkan bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangi kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat Sumber: Thoha (2011:303)	1. <i>The autocratic leader</i> (pemimpin otokratis) 2. <i>The participative leader</i> (pemimpin partisipatif). 3. <i>The free rein leader</i> (pemimpin dengan kendali bebas). Sumber: Samsudin (2010:295)	Skala Likert
Komunikasi (X ₂)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain Sumber: Mangkunegara (2013:145)	1. Kejelasan (<i>clarity</i>) 2. Ketepatan (<i>accuracy</i>) 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya Sumber: Umam (2018:229)	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan	1. Tujuan 2. Standar. 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana	Skala Likert

tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2013:67)	5. Kompetensi Sumber: Wibowo (2014:85-88)	
---	--	--

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju Medan

H₂: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang RezekiMaju Medan.

H₃: Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Rezeki Maju Medan.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian adalah di PT Bintang Rezeki Maju yang beralamat di Jalan Padang Golf CBD Polonia Medan.

Waktu penelitian pada bulan Juni 2018 sampai dengan April 2019.

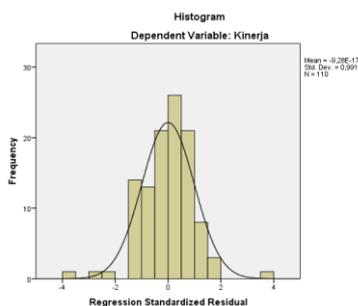
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Jenis penelitian yang digunakan

deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berjumlah 152 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel penelitian ini sebanyak 110 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

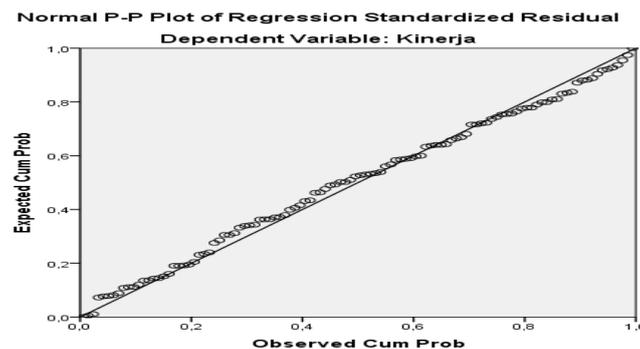
HASIL PENELITIAN

Analisa Grafik



Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik PP-Plots

Gambar 3 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model

regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Analisa Statistik

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas dengan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89817035
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Dilihat dari hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu

sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan menginspirasi variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh

variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* di atas 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

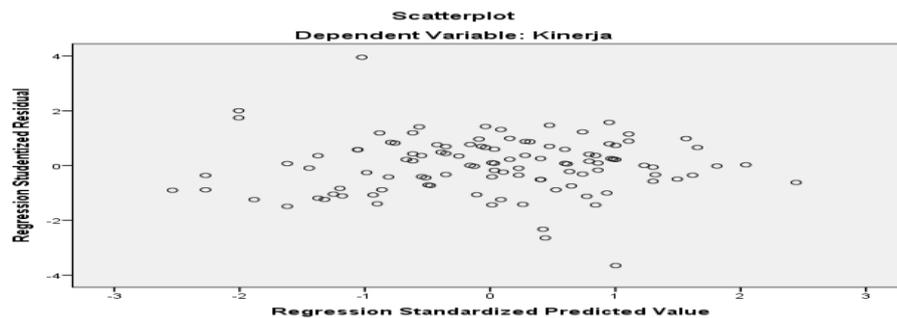
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	,944	1,060
Komunikasi	,944	1,060

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Hasil uji multikolonieritas terlihat dalam Tabel 2, variabel independent gaya kepemimpinan dan komunikasi menunjukkan angka VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 1,060 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 yaitu sebesar 0,944. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari gambar *scatterplot* pada *output* SPSS.



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Berdasarkan Gambar 4 di atas, tampak bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Glejser

Tabel 3.
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,773	2,140		3,165	,002
gaya kepemimpinan	-,072	,094	-,075	-,763	,447
komunikasi	-,082	,056	-,144	-1,466	,146

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Berdasarkan hasil yang diperoleh, seperti tampak pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel tingkat signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,447 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak.

Tingkat signifikansi variabel komunikasi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,146, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas ditolak.

Kesimpulan hasil dari uji asumsi klasik adalah seluruh data terbebas dari asumsi klasik sehingga model persamaan

regresi linier dari penelitian ini dapat dijadikan model persamaan regresi linier yang mempunyai ketepatan untuk

memprediksi. Dalam arti, kesimpulan yang diperoleh dari hasil uji F dan uji t dapat diandalkan

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,866	3,307	
gaya kepemimpinan	,442	,146	,222
komunikasi	,697	,086	,590

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

$$\text{Kinerja karyawan} = 2,866 + 0,442\text{GK} + 0,697\text{K}$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,866 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,866

2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1)

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,442 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,442 satuan dengan asumsi bahwa variabel komunikasi dalam kondisi konstan.

Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi komunikasi (X_2)

Variabel komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,697 yang artinya apabila variabel komunikasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,697 satuan dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dalam kondisi konstan. Hasil uji koefisien regresi membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,460	,450	3,93443

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Pada Tabel 5 ini uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,450, yang berarti bahwa 45% variansi atau besarnya penyebaran data dari kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan

komunikasi. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 55 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 6 .Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1410,838	2	705,419	45,570	.000 ^b
	Residual	1656,335	107	15,480		
	Total	3067,173	109			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komunikasi, gaya kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji- F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,326 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). $F_{tabel} = 3,07$, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan variabel gaya

kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju di Medan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,867	,388
	Gaya kepemimpinan	3,036	,003
	Komunikasi	8,072	,000

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan

1. Gaya kepemimpinan

Dari hasil perhitungan uji parsial gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} ($3,036 > t_{tabel}(1,98238)$) dengan tingkat signifikansi ($0,003 < (0,05)$). Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Rezeki Maju di Medan dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima

2. Komunikasi

Dari hasil perhitungan uji parsial komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} ($8,072 > t_{tabel}(1,98238)$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < (0,05)$). Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Rezeki Maju Medan dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2014:71), kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha memahami perilaku kelompok, karena pemimpinlah yang biasanya memberikan pengarahan untuk mengejar tujuan. Karena itu, kapabilitas prediktif yang lebih akurat akan jadi sangat bermanfaat untuk memprediksi kinerja kelompok. Hal ini diperjelas oleh Kartini (2017:43) yang menyatakan upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas mutu perilakunya yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji parsial (t), diperoleh nilai t_{hitung} komunikasi 8,072 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,98238 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Robbins dan Judge (2014:79), adalah hal yang masuk akal untuk menyimpulkan bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangai kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Rezeki Maju Medan dimana $t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,97852$ dengan tingkat signifikan 0,05 dan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Rezeki Maju Medan, dimana $t_{hitung} 7,628 > t_{tabel} 1,97852$ dengan tingkat signifikan 0,05. Secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Rezeki Maju, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh hasil uji F_{hitung} (78,326) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,07) dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pimpinan perusahaan disarankan lebih meningkatkan kemampuan membangun kekuatan tim dalam menjalankan kegiatan dengan tidak melupakan kelemahan perusahaan dan pimpinan perusahaan juga disarankan untuk membangun komunikasi dengan karyawan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, gagasan dan saran. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan menggunakan objek penelitian pada bidang yang berbeda seperti dunia perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, V. H. dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Duabelas. Rosdakarya, Bandung
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?* Edisi 1. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P, Stephen dan Judge A Timothy. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Menginspirasi, Bandung
- Umam, Khareul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan II. CV Pustaka Setia. Bandung
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Raja Grafindo Persada, Jakarta

