



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BONANZA MEGAH SEMARANG

David Sukmadita Perdana*, Riyono Riyono, Ninik Dwi Atmini
Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

itbsmg.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonanza Megah Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bonanza Megah yang telah bekerja minimal selama 3 bulan. Penelitian ini dilakukan secara *sampling*, dengan teknik *metode slovin*, diperoleh sampel sebanyak 91 responden. Teknik analisis yang digunakan uji instrument, regresi linier berganda, uji model dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif t. Kepemimpinan berperan untuk menserasikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2012: 213). Untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawannya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau

sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Syamsir Torang 2013).

Komunikasi yang digunakan PT. Bonanza Megah ini menganut sistem komunikasi secara vertikal dan horizontal. Dalam menjalin komunikasi tersebut ada kendala yang dihadapi oleh karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan, sebenarnya sering terjadi perselisihan diantara beberapa karyawan yang terkait. Dikarenakan dalam penyampaian informasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sering terjadi salah paham, yang pada akhirnya mengakibatkan penyelesaian pekerjaan kurang baik, cenderung menimbulkan masalah dan terjadi perselisihan di dalam hubungan pekerjaan. Hal ini mengingat lingkup pekerjaan di antara bagian dalam perusahaan saling memiliki keterkaitan fungsi. Fenomena komunikasi secara horizontal, misalnya divisi *marketing* yang tidak mengkonfirmasi adanya pesanan di hari H kepada divisi logistik sehingga divisi logistik yang belum menyiapkan item barang untuk dikirim keluar harus cepat-cepat menyiapkan item barang tersebut dan mengubah *planning* yang sudah dibuat sebelumnya. Karena *miss* komunikasi tersebutlah yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang baik dan menimbulkan masalah serta terjadi perselisihan di dalam hubungan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan dapat disebut sebagai aspek yang paling relevan dari semua aspek organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berfikir dan bertindak laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam pencapaian tujuan organisasi. Teori kepemimpinan dibuat berdasarkan pertimbangan situasi, perilaku, kekuasaan, kharisma, kecerdasan dan fungsi. Teori kepemimpinan dalam organisasi, telah berevolusi dari waktu ke waktu dalam berbagai jenis. Setiap teori menyediakan gaya yang efektif dalam organisasi.

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Thoha (2011: 167) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi melibatkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal, dan sebagainya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya dapat diartikan sebagai hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa 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. Sedangkan menurut Wibowo (2012: 7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apayang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawannya. Pernyataan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rensius Febriyandi (2016) bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi melibatkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal, dan sebagainya. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Pernyataan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pahruraji (2015) bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya dari kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya tetapi juga kerja seluruh organisasi. Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pernyataan ini didukung penelitian oleh Andre Bramantyo (2010) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor kepemimpinan dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama.

H3: Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian yang akan digunakan pada skripsi ini dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu, situasi yang bersangkutan dan kondisi objektif di lapangan. Desain penelitian adalah *blue-print* untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Desain penelitian ditentukan oleh masalah penelitian bukan sebaliknya Arikunto (2010:121).

Obyek Penelitian

Penelitian ini memilih objek semua karyawan pada PT. Bonanza Megah Semarang yang berlokasi di Kawasan Industri Terboyo Blok N- 3 Semarang Jawa Tengah.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sehingga populasi dari penelitian ini adalah 118 karyawan pada PT. Bonanza Megah yang telah bekerja minimal selama 3 bulan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik rumus *slovin* maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 91 responden.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Jenis dan Sumber Data

Data kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan mempergunakan program SPSS 22. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

ϵ = *Error Term*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

No.	Dimensi Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemimpin memberikan kepercayaannya kepada bawahannya.	40	44	25	27	13	14	10	11	3	3	91	100
2.	Pemimpin memberikan penghargaan atas ide yang diberikan oleh bawahan.	40	44	20	22	22	24	7	8	2	2	91	100
3.	Pemimpin menyapa secara personal para bawahannya.	39	43	25	27	14	15	11	12	2	2	91	100
4.	Pemimpin mengabaikan kepentingan pribadi demi kenyamanan penyelesaian pekerjaan.	45	49	26	29	15	17	5	6	0	0	91	100
5.	Pemimpin memperhatikan fasilitas yang menunjang kesejahteraan bawahan.	26	29	40	44	25	27	0	0	0	0	91	100
6.	Pemimpin memberikan penilaian kerja yang memuaskan	26	29	10	11	25	27	30	33	0	0	91	100
7.	Pemimpin memberikan pujian atas keberhasilan bawahannya	40	44	24	26	14	15	11	12	2	2	91	100
	RERATA VARIABEL	36	38	23	25	18	20	12	14	2	3	91	100

Dari tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Dimensi Pernyataan Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas nilai skor dimensi pernyataan kepemimpinan dapat diketahui bahwa sebanyak 36 orang (38%) memberikan jawaban sangat setuju, sebanyak 23 orang (25%) memberikan jawaban setuju, 18 orang (20%) jawaban kurang setuju, 12 orang (14%) jawaban tidak setuju, 2 orang (3%) jawaban sangat tidak setuju. Hal tersebut didukung oleh:

1. Pemimpin memberikan kepercayaannya kepada bawahannya dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 27% responden menyatakan setuju, 14% responden menyatakan kurang setuju, 11% responden menyatakan tidak setuju, dan 3% responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pemimpin memberikan penghargaan atas ide yang diberikan oleh bawahan dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 22% responden menyatakan setuju, 24% responden menyatakan kurang setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, dan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pemimpin menyapa secara personal para bawahannya dimana 43% responden menyatakan sangat setuju, 27% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan kurang setuju, 12% responden menyatakan tidak setuju, dan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pemimpin mengabaikan kepentingan pribadi demi kenyamanan penyelesaian pekerjaan dimana 49% responden menyatakan sangat setuju, 29% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan kurang setuju, 6% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pemimpin memperhatikan fasilitas yang menunjang kesejahteraan bawahan dimana 29% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, 27% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pemimpin memberikan penilaian kerja yang memuaskan dimana 29% responden menyatakan sangat setuju, 11% responden menyatakan setuju, 27% responden menyatakan kurang setuju, 33% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pemimpin memberikan pujian atas keberhasilan bawahannya dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 26% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan kurang setuju, 12% responden menyatakan tidak setuju, dan 2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi

No.	Dimensi Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya berdiskusi dengan atasan untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan	40	44	25	27.5	13	14.3	10	11	3	3.2	91	100
2.	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	40	44	20	22	22	24.2	7	7.7	2	2.1	91	100
3.	Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber dari khalayak umum.	39	42.9	25	27.4	14	15.4	11	12.1	2	2.1	91	100
RERATA VARIABEL		40	44	23	26	17	18	9	10	2	2	91	100

Dari tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

b. Dimensi Pernyataan Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas nilai skor dimensi pernyataan komunikasi dapat diketahui bahwa sebanyak 40 orang (44%) memberikan jawaban sangat setuju, sebanyak 23 orang (26%) memberikan jawaban setuju, 17 orang (18%) jawaban kurang setuju, 9 orang (10%) jawaban tidak setuju, 2 orang (2%) jawaban sangat tidak setuju. Hal tersebut didukung oleh :

1. Saya berdiskusi dengan atasan untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 27.5% responden menyatakan setuju, 14.3% responden menyatakan kurang setuju, 11% responden menyatakan tidak setuju, dan 3.2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 22% responden menyatakan setuju, 24.2% responden menyatakan kurang setuju, 7.7% responden menyatakan tidak setuju, dan 2.1% responden menyatakan sangat tidak setuju.
3. Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber dari khalayak umum dimana 42.9% responden menyatakan sangat setuju, 27.4% responden menyatakan setuju, 15.4% responden menyatakan kurang setuju, 12.1% responden menyatakan tidak setuju, dan 2.1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Dimensi Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dengan tidak menunda pekerjaan berarti saya bekerja secara efektif	52	57	30	33	7	8	2	2	0	0	91	100
2.	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia	52	57	25	27	13	14	0	0	1	1	91	100
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	54	60	18	19	9	10	9	10	1	1	91	100
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	48	52	36	40	7	8	0	0	0	0	91	100
5.	Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yng telah ditetapkan	52	57	30	33	7	8	2	2	0	0	91	100
6.	Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja	52	57	25	27	13	14	0	0	1	1	91	100
RERATA VARIABEL		51	53	27	29	8	10	4	6	1	2	91	100

Dari tabel diatas tentang tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

c. Dimensi Pernyataan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai skor dimensi pernyataan komunikasi dapat diketahui bahwa sebanyak 51 orang (53%) memberikan jawaban sangat setuju, sebanyak 27 orang (29%) memberikan jawaban setuju, 8 orang (10%) jawaban kurang setuju, 4 orang (6%) jawaban tidak setuju, 1 orang (2%) jawaban sangat tidak setuju. Hal tersebut didukung oleh:

1. Dengan tidak menunda pekerjaan berarti saya bekerja secara efektif dimana 57% responden menyatakan sangat setuju, 33% responden menyatakan setuju, 8% responden menyatakan kurang setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia dimana 57% responden menyatakan sangat setuju, 27% responden menyatakan setuju, 14% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.
3. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal dimana 60% responden menyatakan sangat setuju, 19% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan kurang setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, dan 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dimana 52% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 8% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dimana 57% responden menyatakan sangat setuju, 33% responden menyatakan setuju, 8% responden menyatakan kurang setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja dimana 57% responden menyatakan sangat setuju, 27% responden menyatakan setuju, 14% responden menyatakan kurang setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

r Hitung	Indikator	r tabel	Hasil
0,624	X1.1	0,2061	Valid
0,611	X1.2	0,2061	Valid
0,687	X1.3	0,2061	Valid
0,482	X1.4	0,2061	Valid
0,470	X1.5	0,2061	Valid
0,546	X1.6	0,2061	Valid
0,694	X1.7	0,2061	Valid
0,779	X2.1	0,2061	Valid
0,761	X2.2	0,2061	Valid
0,718	X2.3	0,2061	Valid
0,705	Y1.1	0,2061	Valid
0,774	Y1.2	0,2061	Valid
0,700	Y1.3	0,2061	Valid
0,598	Y1.4	0,2061	Valid
0,705	Y1.5	0,2061	Valid
0,774	Y1.6	0,2061	Valid

Sumber: Data Statistik yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas indikator-indikator pada semua variabel menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua indikator dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Standart	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	0.796	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.617	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.689	0,60	Reliabel

Sumber: Data Statistik yang diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas, baik variabel bebas (kepemimpinan dan komunikasi) serta variabel terikat (kinerja karyawan) dikatakan reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$, sehingga variabel-variabel penelitian ini layak untuk dijadikan penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.691	2.223		9.306	.000
x1	.080	.150	.103	3.531	.023
x2	.296	.260	.220	4.139	.014

a. Dependent Variable: y1

Dilihat dari tabel di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,103 X_1 + 0,220 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,103 (positif), yang artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karayawannya.
- Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,220 (positif), yang artinya komukasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan semakin baik komukisi yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Model

Uji F (Uji Anova)

Uji F antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang, diperoleh hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.641	2	51.320	4,747	.000 ^a
	Residual	951.315	88	10.810		
	Total	1053.956	90			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 4,747$. Sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha = 0,05$, df pembilang = $k = 2$, df penyebut = $n - k = 91 - 2 = 89$) adalah 3,10. Jadi $F_{hitung} (4,747) > F_{tabel} (3,10)$ dan diketahui nilai sig 0,000 karena nilai sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepemimpinan dan komunikasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.892	.870		.541

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjust R Square (R^2) adalah 0,870 hal ini berarti kemampuan variabel kepemimpinan dan komunikasi dalam menjelaskan kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang sebesar 87% sementara sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisiensi *Standardized Beta*

Berdasarkan tabel di atas dimana *standardized coefficients* dari kedua variabel independen (bebas) yaitu kepemimpinan (0,103) dan komunikasi (0,220). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi sebesar 0,220 memiliki nilai paling besar atau dominan dalam mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel di atas dimana standar koefisiensi beta kepemimpinan 0,103 (bertanda positif) dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang diterima.

Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel diatas dimana standar koefisiensi beta komunikasi 0,220 (bertanda positif) dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang diterima.

Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel di atas dimana hasil Uji F, $F_{hitung} (4,747) > F_{tabel} (3,10)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kepemimpinan dan komunikasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang, diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik terhadap hipotesis pertama menunjukkan nilai signifikan dibawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,023 dan nilai t hitung sebesar 3,531 lebih besar dari nilai t tabel nya 1,966 . Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang. Semakin baik kepemimpinan yang di lakukan oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik terhadap hipotesis kedua menunjukkan nilai signifikan dibawah $\alpha = 0,05$ yaitu 0,014 dan nilai t hitung sebesar 4,139 lebih besar dari nilai t tabel nya 1,966 . Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa dengan komunikasi yang baik akan mendorong atau memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bonanza Megah Semarang. Sebaiknya komunikasi di PT. Bonanza Megah Semarang tersebut harus ditingkatkan lagi agar supaya komunikasi tersebut terjalin lebih baik antara pemimpin dan bawahan maupun antar karyawan PT. Bonanza Megah Semarang.

PENUTUP

Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada pengujian statistik dengan uji-t menunjukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, sehingga semakin baik kepemimpinan yang di lakukan oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada pengujian statistik dengan uji-t menunjukan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga semakin baik komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dan bawahan (*stakeholder*) maupun antar karyawan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bonanza Megah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan PT. Bonanza Megah Semarang harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk menunjang kinerja karyawan PT. Bonanza Megah Semarang pada tahun depan.
2. Sebaiknya pemimpin selalu melakukan koordinasi kepada staf untuk mengetahui hambatan yang terjadi secara dini sehingga bisa mengatasi berbagai hal yang terjadi. Dalam komunikasi horizontal, di perlukan pemahaman antara masing-masing karyawan di PT. Bonanza Megah Semarang dengan memperbanyak forum kegiatan nonformal yang bersifat relaks (santai) untuk menjalin keakraban seperti diskusi secara ringan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Herlin Arisanti, (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9. No. 2, Hal.118-134.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Augisti, Ferdinan. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Unisversitas Diponegoro.
- Gozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multifariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multifariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Romli, (2011). *Komunikasi Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: alfabeta.
- Sugoiyono, (2001). *Metode Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, AFABETA, CV, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Thoha, Miftah, (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Edisi I*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.