

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024  
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BANGUNAN ABADI KABUPATEN TANGERANG

Virly Leviana Putri<sup>1\*</sup>, Paeno<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ;  
Email: [virlylevputri@gmail.com](mailto:virlylevputri@gmail.com)\*, [dosen01362@unpam.ac.id](mailto:dosen01362@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,127 + 0,520X_1$ , nilai koefisien korelasi 0,657 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 43,2% serta uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,224 > 2,008)$ . Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,546 + 0,560X_2$ , nilai koefisien korelasi 0,614 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 37,7% serta uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,550 > 2,008)$ . Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,855 + 0,389X_1 + 0,383X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0,762 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain serta uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(34,530 > 2,790)$ .

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan.*

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership and communication on employee performance at PT. Mitra Bangunan Abadi, Tangerang Regency, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 53 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 19.127 + 0.520X_1$  or  $(6.224 > 2.008)$ . Communication has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 17.546 + 0.560X_2 > 2.008$ . Leadership and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.855 + 0.389X_1 + 0.383X_2$ . The correlation coefficient value of 0.762 means that it has a strong level of relationship with a coefficient of determination value of 58.0% while the remaining 42.0% is influenced by other factors and hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(34.530 > 2.790)$ .*

**Keywords:** *Leadership, Communication, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik. PT. Mitra Bangunan Abadi adalah perusahaan distributor yang berkembang dengan menyediakan barang untuk proyek ataupun kebutuhan perusahaan lain. Dimana dalam menjalankan usahanya, perusahaan ini sangat membutuhkan kemampuan dari sumber daya manusianya. Selain itu, perusahaan ini juga memberikan sebuah penghargaan di setiap tahunnya sebagai balas jasa terhadap kinerja yang baik bagi setiap karyawannya. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Legok No.10, Tangerang, Banten. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar berkualitas.

PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang menilai kinerja karyawan, berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Ada beberapa indikator terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang selama ini masih belum tercapai. Kemudian pada indikator kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase capaian kerja, yang selama ini masih belum maksimal. Selanjutnya pada indikator pengetahuan ini menyangkut skill dan kemampuan dalam serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang selama ini masih ada yang belum memiliki cukup kemampuan yang dibutuhkan.

Selanjutnya indikator pelaksanaan tugas pekerjaan, menitik beratkan pada on-time personality atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal, selama ini ada yang masih belum tepat waktu. Selanjutnya indikator tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua indikator tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan, yang selama ini ada yang masih belum tidak segera melakukan perbaikan jika ada yang salah.

Dalam keterkaitan dengan capaian kinerja, dan melakukan motnitoring serta evaluasi, meupun supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja, perusahaan menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun dalam melakukan penilaian kinerja menggunakan skala berdasar capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1  
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan  
PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang q

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BANGUNAN ABADI KABUPATEN TANGERANG | Virly Leviana Putri, Paeno

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	TB	Tidak Baik
< 60%	STB	Sangat Tidak Baik

Sumber: PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang, 2024

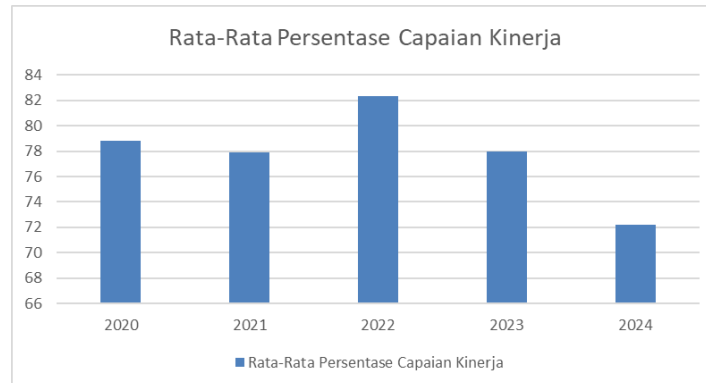
Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini yang dihimpun berdasar penilaian kerja per kwartal menunjukkan capaian yang kurang maksimal dengan kecenderungan menurun. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Data Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang Tahun 2020-2024

No	Aspek yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	84,5%	84,6%	86,4%	85,4%	75,4%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	74,7%	72,2%	77,2%	77,3%	74,4%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	78,8%	77,3%	81,5%	81,4%	69,2%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	80,2%	81,6%	85,5%	68,8%	69,7%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	75,6%	75,8%	80,8%	77,2%	73,4%
Capaian Rata-Rata			78,8%	77,9%	82,3%	77,8%	72,2%
Kriteria			Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang, 2024

Tabel capaian kinerja di atas dibuat gambar grafik maka akan terlihat fluktuatif seperti di bawah ini.



Sumber: PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang diolah, 2024

Gambar 1.1

Grafik Rata-Rata Capaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang Tahun 2020-2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya

pencapaian setiap tahunnya fluktuatif. Capaian kinerja yang mampu dicapai pada tahun 2020 dari target 100% yang ditentukan oleh perusahaan hanya mampu dicapai sebesar 78,8% atau pada tataran kriteria cukup. Kemudian pada tahun 2021 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 77,9% atau kategori cukup.

Kemudian capaian kinerja yang mampu dicapai pada tahun 2022 capaian mengalami sedikit mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 82,3% atau dalam kategori baik meskipun belum maksimal. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 78,0% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2024 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 72,2% yang hanya masuk dalam kategori cukup. Kondisi terkait dengan penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari kepemimpinan yang ada selama ini masih kurang mampu mendelegasikan tugas dan tanggung jawab karyawan secara baik sehingga sering pekerjaan tidak mampu diselesaikan dengan maksimal oleh karyawan.

Pemimpin merupakan orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, dengan demikian seorang pemimpin dalam organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa mencapai kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2020:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

Pemimpin bukan sekadar pemegang pucuk kepemimpinan atau sosok yang memerintah anak buah. Kepemimpinan merupakan suatu karakter di mana seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi orang lain atau bagi masyarakat yang dipimpinnya. Layaknya posisi seorang ayah dan ibu bagi anak dalam lingkungan keluarga, maka seorang pemimpin juga seolah menjadi orang tua bagi masyarakat yang dipimpinnya, masyarakat tersebut pada akhirnya akan mencontoh apa yang dilakukan oleh pemimpin. Menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin nyatanya bukan hal yang mudah. Selain harus mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, juga harus bisa memimpin anggota tim untuk menuju ke arah tersebut. Tentu semua itu tidak mungkin bisa dilakukan tanpa pemahaman akan arti kepemimpinan yang baik. Untuk memperoleh data terkait dengan kepemimpinan, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator dan pernyataan yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.3  
Data Kepemimpinan Berdasar Hasil Prasurvey 30 Karyawan  
PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BANGUNAN ABADI KABUPATEN TANGERANG | Virly Leviana Putri, Paeno

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Memberikan perintah	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dipahami dengan baik	30	18	60,0%	12	40,0%
2. Memberikan bimbingan	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	30	16	53,3%	14	46,7%
3. Memberikan arahan	Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan	30	21	70,0%	9	30,0%
4. Menumbuhkan inisiatif	Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan	30	20	66,7%	10	33,3%
5. Membangun komunikasi	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya	30	21	70,0%	9	30,0%
Rata-rata			19	64,0%	11	36,0%

Sumber: Prasurey, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurey terkait kepemimpinan menunjukkan beberapa indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju. Pada indikator “memberikan perintah” terkait instruksi yang diberikan oleh pimpinan mudah dipahami dengan baik oleh karyawan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 karyawan atau 60,0% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 12 karyawan atau 40,0%. Kemudian pada indikator “memberikan bimbingan” terkait Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 16 karyawan atau 53,3% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 14 karyawan atau 46,7%. Selanjutnya pada indikator “memberikan arahan” terkait pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau 30,0%.

Pada indikator “menumbuhkan inisiatif” terkait pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 karyawan atau 66,7% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 10 karyawan atau 33,3%. Dan pada indikator “membangun komunikasi” terkait pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau 30,0%. Dari ke 5 butir pernyataan prasurey di atas, rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 19 karyawan atau 64,0% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 11 karyawan atau mencapai 36,0%.

Kondisi di atas menggambarkan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Pemimpin memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-ma dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi terkait dengan penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari komunikasi yang terbangun dalam lingkup perusahaan baik itu dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya masih belum terbangun secara baik. Komunikasi memiliki peran yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini mengingat komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas-aktivitas perusahaan atau organisasi, karena hubungan yang kurang baik dan kurang

terarah dapat mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan. Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkatperangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Melalui komunikasi yang bagus, maka perusahaan dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang bagus maka perusahaan akan sulit untuk berjalan sesuai harapan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi yang kurang efektif dan sering mengakibatkan salah interpretasi sehingga berakibat pekerjaan menjadi kurang optimal. Komunikasi memiliki peran dalam membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Sudah barang tentu komunikasi diantara personal di suatu perusahaan penting diperhatikan mengingat komunikasi ke atas digunakan untuk memberikan pengertian mengenai laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan, selain itu memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah atau mengikuti perintah atas job pekerjaan yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Jika komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain yang terjadi apabila komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik artinya ada hambatan-hambatan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi. Kurang baiknya kinerja sebuah divisi akan berpengaruh negatif pada divisi lain serta terhadap perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, apabila tidak ada komunikasi, maka koordinasi akan terganggu. Untuk memperoleh data terkait dengan komunikasi, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.4  
Data Komunikasi Berdasar Prasurvey Karyawan  
PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA BANGUNAN ABADI KABUPATEN TANGERANG | Virly Leviana Putri, Paeno

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Bijaksana dan kesopanan	Dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan bijaksana	30	18	60,0%	12	40,0%
2. Kejelasan perintah	Pimpinan mampu menyampaikan perintah kerja dengan runtut	30	21	70,0%	9	30,0%
3. Penerimaan umpan balik	Pimpinan mampu membangun umpan balik dalam melaksanakan pekerjaan	30	22	73,3%	8	26,7%
4. Berbagi informasi	Pimpinan sering membagi informasi pada bawahan	30	24	80,0%	6	20,0%
5. Memberikan informasi tugas	Atasan selalu menginformasikan tugas dan kebijakan terkait pekerjaan karyawan	30	25	83,3%	5	16,7%
Rata-rata			22	73,3%	8	26,7%

Sumber: Prasurey, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurey terkait kondisi komunikasi menunjukkan hampir semua aspek atau indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Pada indikator “Bijaksana dan kesopanan” terkait dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan bijaksana, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 karyawan atau 60,0% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 12 karyawan atau 40,0%. Kemudian pada indikator “Kejelasan perintah” terkait Pimpinan mampu menyampaikan perintah kerja dengan runtut, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau 30,0%.

Selanjutnya pada indikator “penerimaan umpan balik” terkait Pimpinan mampu membangun umpan balik dalam melaksanakan pekerjaan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau 26,7%. Selanjutnya untuk indikator “berbagi informasi” terkait Pimpinan sering membagi informasi pada bawahan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 karyawan atau 80,0% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 karyawan atau 20,0%. Kemudian pada indikator “memberikan informasi tugas” terkait atasan selalu menginformasikan tugas dan kebijakan terkait pekerjaan karyawan, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau 16,7%.

Dari ke 5 (lima) indikator diperoleh rata-rata jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau 26,7%. Kondisi di atas perlu diperbaiki mengingat penyampaian perintah maupun komunikasi menjadi penting dibangun agar karyawan menjadi pendengar yang aktif. Mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan. Komunikasi dan keterbukaan inilah yang bisa membangun manajemen kerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang".

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi, dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 53 responden. Variabel Penelitian:

- a. Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2).
- b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Analisis Data:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas (untuk mengukur kelayakan instrumen penelitian).
2. Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi).
3. Analisis Regresi Linear Sederhana & Berganda (untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen).
4. Koefisien Korelasi dan Determinasi (untuk melihat tingkat hubungan variabel).
5. Uji Hipotesis (uji t dan uji F untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{significancy} > 0.050$ , maka data dinyatakan normal.
- b. Jika  $\text{significancy} < 0.050$ , maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.15

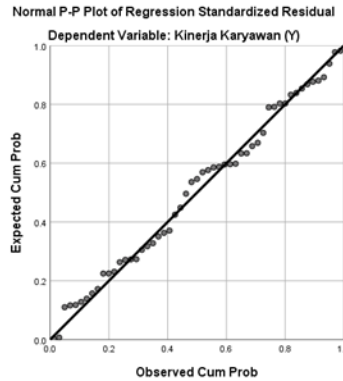
#### Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40145391
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.047
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Faktor (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance value < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikoliniearitas.
- Jika nilai tolerance value > 1 dan nilai VIF > 10, maka disimpulkan data terjadi gejala multikoliniearitas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardize d Coefficients	Standardiz ed Coefficien ts	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.855	3.465		2.844	.006		
Kepemimpinan (X1)	.389	.079	.491	4.922	.000	.844	1.185
Komunikasi (X2)	.383	.091	.419	4.203	.000	.844	1.185
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)							

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,844 dan komunikasi sebesar 0,844 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,185 dan variabel komunikasi sebesar 1,185 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.344	1.989		-1.179	.244

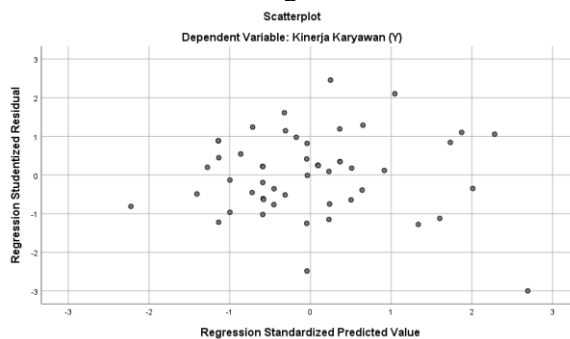
	Kepemimpinan (X1)	.083	.045	.266	1.821	.075
	Komunikasi (X2)	.033	.052	.093	.636	.528
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,075 dan komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,528 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka data tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka data telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.3

#### Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai datapenelitian.

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak .

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (53-2) = 51, \text{ maka } t_{tabel} = 2,008 \text{ (t tabel terlampir)}$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung  $> t$  tabel atau signifikansi  $< 0,05$ .

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01} : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut: **Tabel 4.30**

### **Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.127	3.078		6.214	.000
	Kepemimpinan (X1)	.520	.084	.657	6.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(6,224 > 2,008)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

### **Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{02} : \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra

Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.  
Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.31**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.546	3.731		4.703	.000
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.560	.101	.614	5.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,550 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

**Uji Simultan (Uji f)**

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel: berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika nilai F hitung < F tabel: berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan df = (n-k-1), maka diperoleh (53-2-1) = 50, jadi Ftabel = 2,790 (F tabel terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau sig. < 0,050.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho<sub>3</sub> : ρ<sub>1,2</sub> = 0 Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

Ha<sub>3</sub> : ρ<sub>1,2</sub> ≠ 0 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

Tabel 4.32

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.192	2	207.096	34.530	.000 <sup>b</sup>
	Residual	299.883	50	5.998		
	Total	714.075	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kepemimpinan (X1)						

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $34,530 > 2,790$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $<$  0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

### **Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19,127 + 0,520X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $6,224 > 2,008$ ). Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Reni Hindriari (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 51,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,922 > 2,070$ ). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Andi (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megaprima di Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 61,9% dan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,546 + 0,560X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,377 atau sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,550 > 2,008$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Diana Azwina, Shahnaz Yusuf (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citra Mandiri, Radio Dalam Jakarta Selatan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 24,31% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,583 > 2,021$ ). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,855 + 0,389X_1 + 0,383X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,762 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $34,530 > 2,790$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sutrisno, Mulyadi (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,267 + 0,485X_1 + 0,347X_2$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 73,4% dan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $51,165 > 2,860$ ). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jhonni Sinaga, dkk (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,127 + 0,520X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,224 > 2,008$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,546 + 0,560X_2$  nilai korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(5,550 > 2,008)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.
3. Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,855 + 0,389X_1 + 0,383X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,762 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(34,530 > 2,790)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi Kabupaten Tangerang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 62-68.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 28-43.
- Dewi, R. V. K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 164-171.
- Hindriari, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Bekasi*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(3), 1-13.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis, 6(1), 1429-1439.
- Paeno, P., Winata, H., & Sutrisno, S. (2023). *Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur*. Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK], 2(1), 30-36.
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, 3(1), 26-35.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta*. Jurnal ekonomi efektif, 4(2), 175-181.
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada*

*Kantor*

*Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. dalam Jurnal Ilmiah, 4(1).*  
Sutrisno, Mulyadi (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 6*

*Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.3. ISSN: 2622-9935.*  
Universitas  
Pamulang.