

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo

Indra Kusdianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Rismalasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Muhammad Ikbal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Haedar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstract

This study aims (1) to analyze leadership style on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, (2) to determine the effect of leadership and communication styles on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Used in this research is to use descriptive analysis and multiple regression analysis, by using the observation method by providing a list of statements to the respondents as many as 50 people about. Leadership style (X1) and Communication (X2) Against Employee Performance (Y). The results of the partial study (t-test) are (1) Leadership style (X1) has a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. (2) Communication (X2) has a significant effect on employee performance at PT. PLN UP3 Palopo. Then, simultan eously (f-test) shows that all variables of leadership style and communication jointly have a positive effect on employee performance (Y).

Keywords: Leadership and Communication style, Employee Performance, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini berujuan (1) Untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, (2) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden sebanyak 50 orang tentang Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil dari penelitian secara parsial (uji-t) adalah: (1) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. (2) Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Kemudian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel Gaya kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk terus berupaya mengembangkan strategi bisnis. Salah satu yang menjadi prioritas adalah pembinaan serta pengembangan karyawan. Kondisi ini akan sangat erat hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan. Terdapat dua komponen utama yang dapat menentukan

efektivitas pencapaian kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi. Menurut Panjaitan (2017), bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, seseorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik jika kinerjanya sesuai menggunakan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Selain itu juga memudahkan untuk memantau kinerja perusahaan dan mengelola informasi serta menghasilkan output yang dapat digunakan manajemen untuk mengelola perusahaan dan pemegang saham untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, sebuah lembaga dibangun karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan sikap atau perilaku orang-orang yang memiliki rasa tanggung jawab dan kompetensi yang baik. Faktor yang mempengaruhi hasil kerja yang baik bagi karyawan adalah kemampuan pimpinan untuk mendukung dan berempati kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi harus mampu bersaing untuk bertahan dalam persaingan global. Strategi yang selalu berdaya saing adalah dengan memperkuat kapabilitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya (Sudarmanto, 2009).

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting untuk mencapai suatu visi misi dan tujuan suatu perusahaan. Menurut Samosir (2021), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Komunikasi adalah interaksi antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Samosir (2021); Panjaitan (2017), komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya masih menghasilkan informasi yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Samosir (2020), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Samosir (2020) bahwa komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Geralt *et al.*, (2020), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah, pertama, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kedua, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang manajer memengaruhi perilaku serta sikap bawahannya, yang mana gaya kepemimpinan ini memiliki tujuan dalam memimpin dan memberikan motivasi pada karyawan sedemikian rupa serta mampu memberikan hasil kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dan bawahannya. Pimpinan bisa memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasinya saat ini. Apabila gaya kepemimpinan ini dilaksanakan dengan benar dan tepat maka akan mampu mengarah pada tujuan peorangan maupun organisasi. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang anda pilih salah dan anda tidak mengikuti situasi saat ini, maka dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ialah cara pimpinan bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Edison (2016).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pikiran, emosi, sikap dan perilaku para anggota atau bawahan organisasi. Hubungan pimpinan atau bawahan dapat diukur melalui evaluasi karyawan, serta organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dalam efektifitas yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin, (Zaenal *et al.*, 2017). Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam lisa paramita (2017) yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan untuk mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
2. Kemampuan memotivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang anggota organisasi mau dan mau menggunakan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk memenuhi kewajibannya dalam organisasi. Konteks untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan atau kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan secara langsung atau tidak langsung kepada orang lain.
4. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib dalam segala hal dalam memberikan tanggung jawab.
5. Kemampuan dalam mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan di samapaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti, Syamsuddin & Firmansyah (2016). Menurut Sinambela (2016), bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan

tertentu. Menurut Nofrion (2016), komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengatur lingkungannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah ungkapkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang atau simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain. Menurut Sutardji (2016), terdapat lima indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

2.3 Kinerja Karyawan

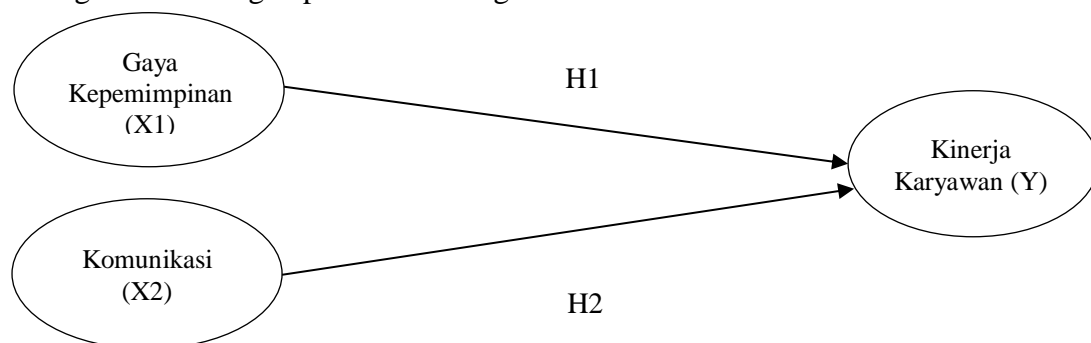
Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa melanggar hukum dan tanpa melanggar hukum. Tidak melanggar moral dan etika. Menurut Kasmir (2016): “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017), juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh pemimpin kepada anggotanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan muncul gagasan atau yang melibatkan munculnya gagasan

2.4 Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan beberapa uraian teori dan pengembangan hipotesis diatas maka dapat dibuat gambar kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:15), metode penelitian kuantitatif bisa di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti di populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Objek alamiah yang dimaksud oleh sugiyono (2013) adalah obyek yang apa adanya, tidak manipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki obyek, setelah berada di obyek dan setelah keluar dari obyek relatif tidak berubah. Jadi selama melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo peneliti sama sekali tidak mengatur kondisi tempat penelitian berlangsung maupun melakukan manipulasi terhadap variabel. Adapun Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi, yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan derajat kebebasan (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Dalam hal ini besarnya $df = 50-2 = 48$ dengan 0,05 pada r-tabel 0,235. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	X1	0,845	0,235	0,885	Valid & Reliabel
2.		X2	0,873	0,235		Valid & Reliabel
3.		X3	0,821	0,235		Valid & Reliabel
4.		X4	0,786	0,235		Valid & Reliabel
5.		X5	0,845	0,235		Valid & Reliabel
1.	Komunikasi	X1	0,836	0,235	0,910	Valid & Reliabel
2.		X2	0,897	0,235		Valid & Reliabel
3.		X3	0,883	0,235		Valid & Reliabel
4.		X4	0,783	0,235		Valid & Reliabel
5.		X5	0,887	0,235		Valid & Reliabel
1.	Kinerja Karyawan	Y1	0,888	0,235	0,892	Valid & Reliabel
2.		Y2	0,866	0,235		Valid & Reliabel
3.		Y3	0,855	0,235		Valid & Reliabel
4.		Y4	0,776	0,235		Valid & Reliabel
5.		Y5	0,786	0,235		Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 24. Jika Nilai cronbach's alpha > 0.60, dikatakan reliabel (Ghozali, 2012). Berdasarkan hasil analisis (tabel 1), dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan terkategori reliabel.

4.1.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.}\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$. $df = 50-3 = 47$ maka nilai $T_{\text{tabel}} = 1.677$.

Tabel 2
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.213	1.326		2.423	.019
	Gaya Kepemimpinan	.369	.174	.392	2.121	.039
	Komunikasi	.450	.171	.487	2.632	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,121 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 maka secara parsial variabel independen Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Selanjutnya, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,632 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 maka secara parsial variabel independen Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.1.3 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui *R Square*.

Tabel 3
R Square

Model Summary ^b								
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.861 ^a	.741	.730	1.980	.741	67.185	2	47	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,730, sehingga koefisien determinasi sebesar 73% (0,730x100%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap variabel dependen sebesar 73%. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Pertama, berdasarkan uji t diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo sebesar 2,121 dengan kontribusi coefficient beta sebesar 0,392 nilai signifikan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Nilai koefisien beta sebesar 0,392 dapat diartikan bahwa karyawan merasakan gaya kepemimpinan ditempat mereka bekerja menggambarkan pandangan dan perasaan karyawan bahwa gaya kepemimpinan diterima dengan baik karena melibatkan karyawan, diaplikasikan dengan konsisten, memungkinkan karyawan memberikan koreksi maupun masukan serta sesuai dengan etika dan standar moral, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan, makin tinggi pula kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Sebaliknya, jika makin rendah gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, makin rendah pula kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanaya Maulini, Tahun 2020, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, berdasarkan uji t diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo sebesar 2.632 dengan kontribusi coefficient beta sebesar 0,487 nilai signifikan sebesar 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan

kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional, artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat di selesaikan hari itu tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan meskipun tidak memeperhitungkan waktu lembur.

5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Namun demikian penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang relatif kecil, sehingga informasi dari hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas. Hendaknya peneliti selanjutnya mengambil objek lain selain dari PT. PLN dan menambah jumlah sampel. Kedua, pengaruh kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi masih tergolong rendah. Diharapkan pada peneliti selanjutnya menambah variabel lain misalnya motivasi karyawan.

Referensi

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2), 362–375.
- Ansory, A. F., dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Bramantyo, A. (2010). " *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Inti Sukses Garmindo, Bawen)*" (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia. Jakarta.
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung.
- Faizah, A. F. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Gajayana Malang*. *Doctoral Dissertation*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedelapan, PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung

- Maulini, H., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mutiara Sukses* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University). Palembang.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*”. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Alfabeta. Bandung:
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30-42.
- Paramita, Lisa. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, *jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 44-52.
- Shintia, N., & Rachmiyati, R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Poliklinik Negeti Banjarmasin*. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik dan Niaga*. 16(2), 184-200.
- Sinaga, N. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*. Medan
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*, Alfabeta: Bandung.

Penulis Korespondensi

Setiani dapat dihubungi melalui: indrakusdarianto@umpalopo.ac.id