

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION SUPERINDO JATIBENING

Mohamad Ridwan Ali^{1)*}, Tardin^{2)*}, Abdul Rahman^{3)*}

^{1,2,3)*}Faculty Of Economic , Study Program Accounting and Management ,
Swadaya Institute Of and Business Communication

^{1)*} Email: oncom316@gmail.com ^{2)*} Email: tardin@swins.ac.id ^{3)*} Email: abdul rahman@swins.ac.id

Article history :

Received 20 Juni 2024
Received in revised
From
22 Juni 2024

Accepted 1 Juli 2024
Vol. 31 No.2 (2024)

Keywords :
Gaya Kepemimpinan,
Komunikasi, dan Kinerja
Karyawan

Focus And Scope :
Accounting and
Management

Abstract

Gaya Kepemimpinan dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner, studi kepustakaan dan observasi. Metode teknik analisis data yang digunakan meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokendastisitas dan uji regresi linear berganda serta pengujian hipotesa. Saat penelitian dilakukan maka menghasilkan secara parsial (uji t) untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana menghasilkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel dimana ($5.673 > 2,026$) dan Variabel Komunikasi (X2) menghasilkan ($7,561 > 2,026$) dan secara simultan (uji f) menghasilkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Komunikasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel $43.878 > 3,20$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima.

1. Introduction (Pendahuluan)

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut, karena akan memberikan manfaat yang sangat besar di dalam organisasi. Termasuk dalam gaya kepemimpinan yang juga merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Sedangkan “Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi” (Adhari, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang merepresentasikan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Sehingga seringkali perusahaan melakukan penilaian atas kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu sistem manajemen yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Hartomo & Luturlean, 2020) aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku kerja dengan tujuan memberikan kontribusi positif terkait dengan tujuan organisasi. Dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan, perusahaan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan dan mengkomunikasikan setiap pesan dan maksud tujuan dengan baik dengan tujuan

meningkatkan potensi dan keterampilan karyawan. “Komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi. Karena tanpa adanya komunikasi segala sesuatunya pasti tidak akan berjalan baik. Maka akan terjadi miss komunikasi dengan rekan kerja atau atasan yang dampaknya cukup besar bagi individu maupun organisasi. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan komunikasi yang efektif akan membuat kita untuk mengungkapkan perasaan, emosi, dan pikiran kita kepada orang lain. Dengan adanya komunikasi antar rekan kerja yang baik maka perusahaan dapat meminimalisir kesenjangan yang terjadi antara karyawan. Pengetahuan dan kemampuan karyawan saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Selain bertanggung jawab menyelenggarakan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik, perusahaan juga bertanggung jawab memberikan rangsangan kepada karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin. Pemberian gaya kepemimpinan serta komunikasi yang baik dapat memberikan dampak yang positif dalam organisasi mencapai tujuannya, sehingga menciptakan rasa aman, saling menghargai dan sumber inspirasi bagi setiap karyawan. Karyawan dengan gaya kepemimpinan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja dan hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan pendapat (Adhari, 2021) bahwa “sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat hubungan interpersonal antar rekan kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. PT Lion Superindo adalah salah satu supermarket yang bergerak di bidang ritail yang menyediakan berbagai produk kebutuhan sehari – hari dengan kualitas yang dapat diandalkan, lengkap, harga hemat dan lokasi toko yang mudah ditemui di berbagai kota besar dan juga kabupaten.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, gaya kepemimpinan kerja PT. Lion Superindo belum dilaksanakan secara sustainable dimana, gaya kepemimpinan pada karyawan yang dijalankan masih bersifat traksional dimana lebih menekankan pemenuhan ekonomis jangka pendek. Adapun gaya kepemimpinan transformasioanal yang diharapkan belum seluruhnya tercapai. Disisi lain beberapa karyawan membutuhkan komunikasi yang baik antar interpersonal agar maksud dan tujuan dapat terwujud oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini dorongan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan berupa komunikasi yang supportif bagi para karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo”.

2. Research Methods (Metode Penelitian)

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode analisis yang mengacu pada metode pendekatan deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Pendekatan deskriptif digunakan dalam mengumpulkan data dan mengungkapkan rumusan masalah. Pendekatan deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Hidayati & Sugiyono, 2018).

a. Penentuan Populasi dan Sample

Populasi

Menurut (Hidayati & Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan subjek keseluruhan yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi mengacu pada seluruh karyawan PT. Lion Superindo Jatibening dengan total 40 orang karyawan PT. Lion Superindo Jatibening bekasi. Penelitian ini mendasarkan kepada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa, “ Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi”. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Maka lebih

baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi dengan jumlah 40 orang seluruh karyawan PT. Lion Superindo Jatibening.

Sampel

(Hidayati & Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan populasi itu sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{(1 + (Ne^2))}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel yang dicari N : jumlah populasi

e :margin error yang ditoleransi

Dengan total seluruh populasi yang kurang dari 100 orang pada karyawan PT. Lion Superindo Jatibening, maka penulis mengambil populasi sebagai sampel nya dengan jumlah 40 orang karyawan keseluruhan PT. Lion Superindo.

2.1.Teknik Pengumpulan Data

Keberhasilan suatu penelitian akan tergantung kepada metode penelitian yang digunakan. Kegiatan penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang tersusun secara sistematis dan harus dapat dibuktikan secara empiris dengan didukung data dan fakta yang reliable.

Sedangkan metode yang digunakan dalam data ini adalah:

2.2.Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis guna memperoleh tentang tanggapan konsumen terhadap lokasi, harga, dan kepuasan konsumen. Dengan cara membagikan link google formulir kepada calon responden.

2.3.Observasi

Dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil wawancara dan kuesioner.

2.4.Studi Kepustakaan

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun informasi melalui literatur-literatur, dan kajian-kajian penelitian terdahulu yang relevan.

2.5.Metode Interview

Metode interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

2.6.Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tak perlu dan mengorganisasikan data- data yang telah di reduksi untuk memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan menjadi tema.

2.7.Teknik Analisis Data

Metode analisa yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan serta membuktikan hipotesis adalah :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut valid dalam mengukur variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Validitas dapat juga diketahui dengan menggunakan rumus Product Momen Coefficient of Correlation (Pamungkas, 2017) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

b. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali et al., 2019). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali et al., 2019)

Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, agar mendapat perkiraan yang efisien, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

d. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali et al., 2019) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya :

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonalnya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Cara mengambil keputusan pada uji

statistik parametrik :

Angka signifikan > 0,05 maka terdistribusi normal

Angka signifikan <0,05 maka data tidak terdistribusikan normal.

2.8.Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali et al., 2019) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

(Gulwani & Kakkad, 2017) walaupun tidak ada metode yang pasti dalam mendeteksi multikolinieritas, terdapat beberapa indikator, yaitu :

Tanda paling jelas adalah ketika R^2 sangat tinggi, tapi tidak ada koefisien regresi yang secara statistik signifikan berdasarkan Uji t konvensional. Kasus ini tentu saja ekstrem. Bagaimanapun koefisien korelasi zero – order dapat menyesatkan pada model yang melibatkan lebih dari dua variabel X karena memungkinkan koefisien korelasi zero – order yang rendah, tetapi multikolinieritasnya tinggi. Pada situasi seperti ini, seseorang mungkin perlu untuk memeriksa koefisien korelasi parsialnya. Koefisien – koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir Oleh karena itu, seseorang mungkin melakukan regresi untuk setiap variabel X_i terhadap X sisanya pada model dan mencari tahu koefisien determinasinya, R^2 . Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa X_i berkorelasi kuat dengan variabel X lainnya. Jadi seseorang dapat mengilangkan X_i (tersebut) dari model asal jangan membawa pada bias spesifikasi yang serius.

Pada model yang hanya melibatkan dua variabel penjelas, ide yang cukup baik untuk mendeteksi kolinieritas adalah memeriksa korelasi zero – order atau sederhana diantara kedua variabel. Jika koefisien tinggi, multikolinieritas umum terjadi.

Uji multikolinieritas dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma \text{ hitung} = (n - k) \frac{R_{xt}^2}{K_{xt} - 1} X - R^2$$

Keterangan :

R^2_{xt} = nilai R^2 dari hasil estimasi regresi parsial variabel penjelas.

n = jumlah data (observasi)

K = jumlah variabel penjelas

2.9.Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali et al., 2019). Ada beberapa cara yang digunakan dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sedangkan dalam penelitian ini dengan menggunakan grafik plot (scatterplots). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) (yang telah di studentized).

2.10. Uji Parsial (Uji t)

Uji (t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah Lokasi (X1), dan Harga (X2) terhadap variabel kepuasan konsumen (Y) secara terpisah atau Parsial. Variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Model pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i \leq 0$, Variable independen yaitu berupa Lokasi, dan Harga (X1,X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variable Dependen atau Terikat (Y) yaitu Kepuasan Konsumen . $H_1 : \beta_i > 0$, Variable independen yaitu berupa Lokasi, dan Harga (X1,X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Kepuasan Konsumen (Y) yaitu Variable terikat. Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig.}t \geq \alpha (0,05)$. H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $\text{sig.}t < \alpha (0,05)$.

2.11. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut (Ghozali et al., 2019). Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

Apabila nilai F hitung $< F \text{ tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan. Apabila nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable in dependen secara signifikan.

2.12. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variable independen terhadap variable dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variable dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variable independen dalam menjelaskan variable dependen. Besarnya nilai Adjusted R² yaitu antara 0 -1 ($0 < \text{Adjusted R}^2 < 1$) koefisien determinasi ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variable independen mempengaruhi variable dependen. Nilai Adjusted R-Square dikatakan baik apabila nilainya $> 0,5$ karena nilai dari Adjusted R² mendekati 1, maka sebagian besar variable independen menjelaskan variable dependen sedangkan ,apabila koefisien determinasi adalah 0, maka variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Untuk menghitung R² digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2.(ryx1)(ryx2)}{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - (rx1x2)^2}$$

Keterangan :

R²= Koefisien Determinasi

ryx1= Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan Y

ryx2= Korelasi sederhana antara X2 dengan Y

rx1x2= Korelasi sederhana antara X1 dengan X2

3. Research Results (Hasil Penelitian)

3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Kriteria pengujian uji validitas :

Jika r hitung (Corrected item – total correlation) $>$ r tabel = Valid

Jika r hitung (Corrected item – total correlation) $<$ r tabel = Tidak Valid

Berikut ini hasil perhitungan uji validitas menggunakan aplikasi statistik program SPSS terhadap item pertanyaan dan menghasilkan seperti pada tabel di bawah ini:

3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan variabel lokasi memiliki r hitung lebih besar di bandingkan r minimum pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,312, maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan variabel lokasi memiliki r hitung lebih besar di bandingkan r minimum pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,312, maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa 10 item pertanyaan variabel lokasi memiliki r hitung lebih besar di bandingkan r minimum pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,312, maka seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.1.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Hasil reliabilitas adalah untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Apabila instrument kuesioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Dari tabel output hasil uji reliabilitas di atas terlihat nilai Alpha Cronbach untuk ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi suatu data didistribusikan dengan baik atau tidak. Serta untuk menguji apakah model regresi suatu variable yang mengganggu atau residual normal yang memiliki distribusi. Dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tidak mempunyai perbedaan yang signifikan atau yang baku jika dibandingkan dengan normal baku, variabel dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05. Jika sebaliknya jika signifikansinya kurang dari 0,05 maka variabel atau data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Bahwa model regresi untuk variabel lokasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,) $>$ 0,05 dan untuk hasil variabel lokasi dan harga terhadap kepuasan konsumen diatas 0,05 atau berada di 0,104. Artinya untuk test distribusi uji normalitas dapat dikatakan normal.

3.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali et al., 2019) pengujian multikolinearitas bermanfaat untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut :

3.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,729	1,372
Komunikasi	0,729	1,372

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

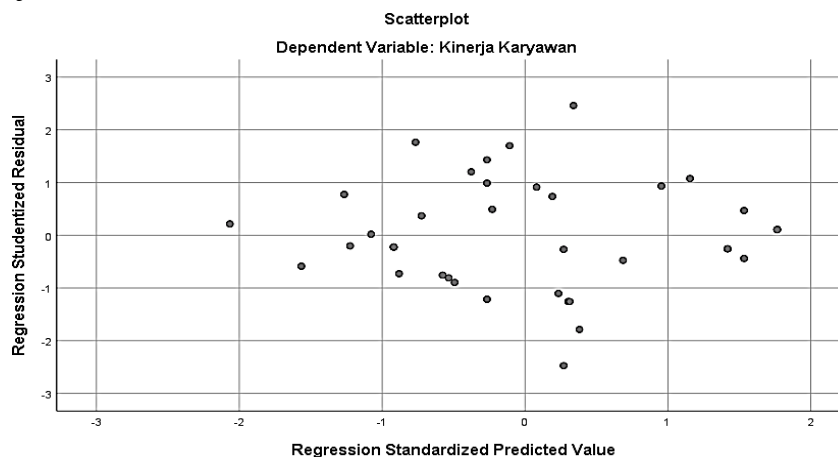
Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor), dimana semua variabel berada dibawah angka 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 atau $0,729 > 0,1$ dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) $1,372 < 10$.

Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian terdapat pada gambar berikut :

3.2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : olahan data SPSS v.26. 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas menghasilkan tidak terdapatnya pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak memiliki gangguan yang berarti pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan beberapa variabel lebih dari variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui suatu arah dan seberapa besar pengaruh variabel dependen (Ghozali et al., 2019).

Untuk mengetahui apakah hubungan positif atau negatif ditentukan oleh koefisien arah regresi yang ber lambang b jika b positif maka hubungannya positif pula, artinya dengan semakin tinggi nilai X, semakin tinggi pula nilai Y, demikian sebaliknya.

3.2.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t	Standardized Coefficients	Significance
(Constant)	13.442	4.454	3.007		.002
gaya Kepemimpinan	0.400	0.121	3.306	.750	.001
komunikasi	0.527	0.095	5.547	.800	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13.442 + 0,400(X_1) + 0,527(X_2) + e$$

Persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien regresi lokasi (X₁) 0,400 menyatakan bahwa variabel lokasi terdapat hubungan positif dengan kepuasan konsumen.

Koefisien regresi harga (X₂) sebesar 0,527 menyatakan bahwa variabel harga terdapat hubungan positif dengan kepuasan konsumen.

3.3. Uji Hipotesis

3.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel yang digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (lokasi dan harga) terhadap variabel dependen (kepuasan konsumen). Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan satu.

3.3.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.687	3.0142

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R square = 0,703

Hasil dari Koefisien Determinasi diinterpretasikan sebagai berikut : Berdasarkan tabel di atas dipengaruhi nilai R square koefisien determinasi = (R²) menjelaskan seberapa besar variasi variabel dependen (y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (x). R square = sebesar 0,703 atau 70,3%.

Jadi dapat disimpulkan besarnya variabel lokasi dan harga terhadap kepuasan konsumen sebesar 0,703 atau (70,3%).

R = menjelaskan besarnya nilai korelasi (hubungan) 0,703 adalah (kuat).

4. Discussion Results (Hasil Diskusi)

Hasil analisa pengujian dengan regresi linear berganda pada PT. Lion SuperIndo Jatibening dengan hasil sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil yang telah dilakukan bahwa menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji nilai T hitung $>$ T tabel atau $5.673 > 2,026$ dan uji signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) yaitu terdapat pengaruh. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo Jatibening. Ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang strategis dan kreatif dapat menyebabkan kinerja karyawan akan semakin cenderung meningkat. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil yang telah dilakukan bahwa menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji nilai T hitung $>$ T tabel atau $7.561 > 2,026$ dan uji signifikan $0,000 > 0,05$ dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) yaitu, terdapat pengaruh.

Jadi komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo Jatibening. Ini mengidentifikasi bahwa komunikasi yang baik bila terjadi antara karyawan menyebabkan kinerja karyawan akan semakin cenderung meningkat. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Gaya Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian telah dilakukan berdasarkan dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden dengan hasil pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena F hitung $>$ F tabel atau $43.878 > 3.25$. dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000$ lebih kecil dari level of $0,05$. Karena F hitung $>$ F tabel maka hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan komunikasi sama – sama di tingkatkan dan diperbaiki, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

5. Conclusion (Kesimpulan)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian tabel statistik (uji normalitas) terlihat bahwa model regresi untuk variabel gaya kepemimpinan berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,) $>$ (0,05) dan untuk hasil yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di atas 0,05 atau berada di 0,104. Artinya untuk test distribusi uji normalitas dapat dikategorikan normal.
- Hasil pengujian tabel statistik diketahui nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 1.372. Nilai Tolerance $0,729 > 0,1$ dengan demikian terhindar dari multikolinearitas. Dari tabel output pada tabel 4.3.8 diketahui bahwa nilai tolerance dari kedua variabel sebesar $0,729 > 0,1$ dan VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan sebesar $1,372 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan probabilitas kinerja karyawan karena nilai F hitung $>$ F tabel atau $43.878 > 3.35$ nilai signifikan yang dihasilkan $0,000$ lebih dari level of $0,05$. Karena F hitung $>$ F tabel maka hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Reference List (Daftar Referensi)

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ghozali, M., Azmi, M. U., & Nugroho, W. (2019). Perkembangan Bank Syariah Di Asia Tenggara: Sebuah Kajian Historis. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 44–55.
- Gulwani, A., & Kakkad, D. A. (2017). A study to findout test retest reliability and validity of gujarati version of shoulder pain and disability index (SPADI) among gujarati speaking indian population with shoulder pain—a corelational study. *Indian Journal of Physical Therapy*, 5(2).
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200–207.
- Hidayati, L. N., & Sugiyono, S. (2018). Pengaruh harga, kepercayaan, keamanan, dan persepsi akan risiko terhadap keputusan pembelian sepatu Nike melalui instagram. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(11).

7. Appendix (Lampiran)

Tabel 1
Bobot Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban					Bobot	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	22	18	0	0	0	182	Setuju
2	Dalam mengerjakan kegiatan, pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	12	23	5	0	0	167	Setuju
3	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	21	16	3	0	0	178	Setuju
4	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi	15	22	3	0	0	172	Setuju
5	Pimpinan akan berpartisipasi dengan karyawan apabila adalangan	14	24	1	1	0	173	Setuju
6	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan	7	17	13	3	0	151	Setuju
7	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan	28	11	1	0	0	187	Setuju
8	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	23	14	3	0	0	180	Setuju
9	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berfikir	22	18	0	0	0	182	Setuju
10	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai	15	18	5	2	0	156	Setuju
Rata - Rata		17,	18,	3,4	0,6	0	172,8	Setuju

Tabel 2
Bobot Variabel Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban					Bobot	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Karyawan PT Lion Superindo Jatibening memiliki ketersediaan untuk mengungkapkan identitas diri terhadap karyawan lain	16	22	2	0	0	174	Setuju
2	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening memiliki ketersediaan untuk mengungkapkan pikiran	16	21	3	0	0	174	Setuju
3	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening bersedia untuk menerima karyawan lain apa adanya	16	17	7	0	0	169	Setuju
4	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening bersedia untuk mengawali/memulai	20	18	2	0	0	178	Setuju

	kommunikasidengan karyawan lain							
5	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening memperhatikan dengan serius ketika diajak berkomunikasi baik dengan atasan maupun bawahan dan rekan	22	14	4	0	0	178	Setuju
6	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening cepat merespon ketika sedang berkomunikasi dengan karyawan lain	20	18	2	0	0	179	Setuju
7	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening tanggap ketika sedang berkomunikasi dengan karyawan lain	17	20	3	0	0	174	Setuju
8	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening berfikir positif	14	22	6	0	0	176	Setuju

	kepada karyawan lain ketika berkomunikasi							
9	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening tidak menaruh curiga kepada karyawan lain ketika berkomunikasi	11	23	6	0	0	165	Setuju
10	Karyawan PT. Lion Superindo Jatibening memberikan apresiasi terhadap karyawan lain ketika berkomunikasi	17	21	2	0	0	165	Setuju
Rata - Rata		16,9	19,	3,7	0	0	173,2	Setuju

Tabel 3
Bobot Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban					Bobot	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Karyawan PT.Lion Superindo Jatibening bekerja dengan ketepatanwaktu,	21	18	1	0	0	180	Setuju

	Menyesuaikan jam kerja							
2	Pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengankebutuhan yang telah direncanakan	16	21	3	0	0	176	Setuju
3	Hasil yang dicapai sebanding dengan jumlahpengorbanan yang dikeluarkan	13	26	1	0	0	172	Setuju
4	Tujuan pelaksanaan kegiatan kerjayang dilakukan karyawan adalah menghasilkansebanyak mungkinoutput	13	21	6	0	0	167	Setuju
5	Dalam pelaksanaan kegiatan kerjakaryawan selalu menggunakanmasukan (input) yang diberikan atasan maupun rekan kerja	15	23	2	0	0	173	Setuju
6	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan olehpimpinan dengan baik	19	19	2	0	0	177	Setuju
7	Karyawan selalu bertanggung	19	20	1	0	0	198	Setuju

	jawab dalam uraian pekerjaan yang telah ditentukan							
8	Karyawan dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	20	18	2	0	0	178	Setuju
9	Hasil kerja yang dihasilkan memenuhi persyaratan kinerja formal dalam organisasi	9	29	2	0	0	167	Setuju
10	Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan	18	20	2	0	0	176	Setuju
Rata - Rata		16,	21,5	18,3	0	0	176,4	Setuju

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Usia

Usai (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20 – 29 Tahun	26	65%
30 – 39 Tahun	11	27,5%
40 – 49 Tahun	3	7,5%
50 – 59 Tahun	0	0
Jumlah	40	100%

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
Kurang Dari 1 Tahun	13	32,5%
1 Sampai 5 Tahun	11	27,5%
5 Sampai 10 Tahun	8	20%
Lebih Dari 10 Tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Tabel 6
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,729	1,372
Komunikasi	0,729	1,372

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kinerja Karyawan	.897	10

Sumber : olahan data SPSS v.26. 2024