

# **SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BINA KARYA NUANSA SEJAHTERA (BKNS)**

**VALEN TIZWA MAYA LAMMA  
A021201157**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2024**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA KARYA NUANSA SEJAHTERA (BKNS)**

disusun dan diajukan

**VALEN TIZWA MAYA LAMMA**  
**A021201157**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2024**

# SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA KARYA NUANSA SEJAHTERA (BKNS)

disusun dan diajukan oleh

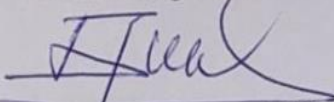
**VALEN TIZWA MAYA LAMMA**

**A021201157**

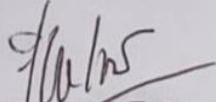
telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 25 September 2024


Pembimbing Utama

  
Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si  
NIP. 195605051985031002

Pembimbing Pendamping

  
Dr. Wanda, S.E., M.Pd., M.Si  
NIP. 197602082003122001

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.  
NIP. 197705102006041003

# SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA KARYA NUANSA SEJAHTERA (BKNS)

Disusun dan diajukan oleh

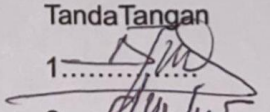
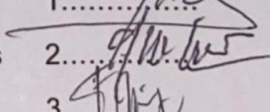
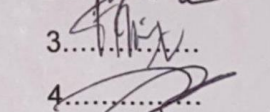
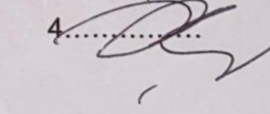
**VALEN TIZWA MAYA LAMMA**

**A021201157**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **16 Oktober 2024** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penilai

No.	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si	Ketua	1..... 
2.	Dr. Wahda. S.E.,M.Pd.,M.Si	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Fauziah Umar, S.E., MS	Anggota	3..... 
4.	Isnawati Osman, S.E.,M.Bus	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.  
NIP. 197705102006041003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Valen Tizwa Maya Lamma

NIM : A021201157

Departemen/program studi : Manajemen/Strata I

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 6 September 2024

Yang membuat pernyataan



Valen Tizwa Maya Lamma

## PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus oleh karena anugerah-Nya, kebaikan-Nya, cinta kasih dan penyertaan-Nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS)”**. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai syarat untuk memenuhi penyelesaian Studi Strata satu (S1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Pada kesempatan ini, penulisan dengan penuh kerendahan hati mengucapkan ucapan terima kasih atas bantuan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, yakni kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas kasih, anugerah dan kebaikan-Nya sehingga penulis dapat sampai di tahap ini dan menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Ir. Yahuda Lamma dan ibunda tercinta Maria Sulle yang senantiasa dengan penuh kasih sayang selalu mendukung, mendorong dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Saudara penulis Putri Ebil Maya Lamma yang selalu membantu dan memberi semangat kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., Phil., DBA., CWM selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Bapak Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang senantiasa menyempatkan waktu untuk membimbing, memberi dukungan, memberi ilmu, mengarahkan dan mendampingi penulis dalam penulisan skripsi ini.

7. Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang senantiasa menyempatkan waktu untuk membimbing, memberi dukungan, memberi ilmu, mengarahkan dan mendampingi penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., MS dan Ibu Isnawati Osman, S.E.,M.Bus selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, kritik dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali ilmu kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Hasanuddin.
10. Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhusus di Departemen Manajemen atas bantuan dan arahannya dalam pengurusan akademik selama ini.
11. Kepada sahabat terkasih Gita, Jelo, Ayu yang selalu mendukung dan menemani saya selama penyusunan skripsi.
12. Kepada sahabat terkasih saya Frety yang selalu membantu dan memberi motivasi saya dalam penyusunan proposal.
13. Kepada sahabat terkasih saya Icheline yang selalu membantu, mendoakan dan memberi semangat dalam penyusunan proposal dan skripsi.
14. Kepada adikku (saudari di dalam Tuhan) Prily yang selalu menemani, memberi semangat dan selalu mendoakan saya selama penyusunan skripsi ini.
15. Kepada sahabat-sahabat seperjuanganku yakni Icheline, Grace, Donatelo dan Kanesyia yang telah banyak membantu , mendukung, kebersamaan selama menempuh proses Pendidikan di Universitas Hasanuddin hingga penyelesaian skripsi.
16. Kepada sahabat-sahabat saya Sentil Paru yang ada di Manado, Kendari dan Makassar (Tika, Dini, Gladys, Yulvani) yang selalu memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

17. Serta segala pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis baik itu secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih untuk setiap pihak yang telah terlibat mendukung dan mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, mohon maaf atas setiap kesalahan dan kekurangan yang mungkin terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Makassar, 6 September 2024

Peneliti



## ABSTRAK

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS)**

Valen Tizwa Maya Lamma

Sumardi

Wahda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel yang digunakan adalah Slovin dengan sampel sebanyak 220 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji T, serta uji  $R^2$  dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera.

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

## **ABSTRACT**

### **The Influence of Leadership and Communication Style on Employee Performance at PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS)**

Valen Tizwa Maya Lamma

Sumardi

Wahda

This research aims to find out and understand the influence of leadership and communication styles on employee performance at PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). The research method used in this research is the quantitative method. The determination of the sample used is Slovin with a sample of 220 respondents. The analysis techniques used in this study are descriptive statistics method, validity test, reliability test, normality, multicollinearity, heteroskedasticity, multiple regression analysis, T test, and R<sup>2</sup> test using the IBM SPSS Statistics 25 application. The results of this study show that leadership and communication styles have a positive and significant effect on employee performance at PT. Build the Work of Nuansa Sejahtera.

**Keywords: Leadership Style, Communication, Performance**

## DAFTAR ISI

<b>USULAN PENELITIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>USULAN PENELITIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Secara Teoritis .....	7
1.4.2 Secara Praktis .....	7
1.4.3 Secara Kebijakan.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan teori dan konsep .....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.2 Komunikasi .....	12
2.1.3 Kinerja .....	17
2.2 Tinjauan Empirik .....	21
<b>BAB III ERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....</b>	<b>23</b>
3.1 Keterkaitan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan.....	23
3.2 Keterkaitan Antara Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan .....	24
3.3 Kerangka Konseptual.....	24
3.4 Pengembangan Hipotesis .....	25
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	26
4.2 Tempat dan Waktu .....	26
4.3 Populasi dan Sampel .....	26
4.3.1 Populasi.....	26
4.3.2 Sampel .....	27
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	27
4.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
4.6 Teknik Sampling.....	28
4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	28

4.7.1 Variabel Penelitian .....	28
4.7.2 Definisi Operasional.....	29
4.8 Instrumen Penelitian .....	32
4.9 Teknik Analisis Data .....	32
4.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	32
4.9.2 Uji Kualitas Data .....	33
4.9.3 Uji Asumsi Klasik .....	33
4.9.4 Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
5.1.1 Sejarah PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera ( BKNS ) .....	37
5.1.2 Visi dan Misi PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).....	38
5.1.3 Logo PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).....	39
5.2 Hasil Penelitian.....	39
5.2.1 Deskripsi Data .....	39
5.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	40
5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	42
5.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
5.2.5 Uji Kualitas Data .....	51
5.2.6 Uji Asumsi Klasik .....	54
5.2.7 Uji Hipotesis .....	58
5.3 Pembahasan .....	61
5.3.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja.....	61
5.3.2 Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja.....	62
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
6.1 Kesimpulan.....	64
6.2 Saran.....	65
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>lxvii</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1</b> Defenisi Operasional .....	31
<b>Tabel 5.1</b> Distribusi Kuesioner .....	40
<b>Tabel 5.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
<b>Tabel 5.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
<b>Tabel 5.4</b> Penetapan Skor Range.....	42
<b>Tabel 5.5</b> Tabulasi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1) .....	42
<b>Tabel 5.6</b> Tabulasi Hasil Kuesioner Komunikasi (X2).....	46
<b>Tabel 5.7</b> Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y).....	48

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Target dan Realisasi Penjualan .....	3
<b>Gambar 3.1</b> Kerangka Konseptual .....	24
<b>Gambar 5.1</b> Logo PT BKNS .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I</b> Penelitian Terdahulu .....	lxxi
<b>Lampiran II</b> Kuesioner Penelitian .....	lxxiv
<b>Lampiran III</b> Hasil Olah Data SPSS .....	lxxix

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, efektivitas dan efisiensi organisasi menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sektor publik, seperti kantor pemerintahan, diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi yang diterapkan di dalam organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi, kompetensi, dan dukungan yang diperlukan untuk bekerja secara optimal. Kinerja yang tinggi juga berkaitan dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi dalam literatur manajemen, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, otoriter, dan demokratis. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap karyawan.



Kepemimpinan transformasional, misalnya, dikenal mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan cara memberikan visi yang jelas dan mendukung perkembangan individu. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter cenderung memfokuskan pada kontrol dan disiplin yang ketat, yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan karyawan.

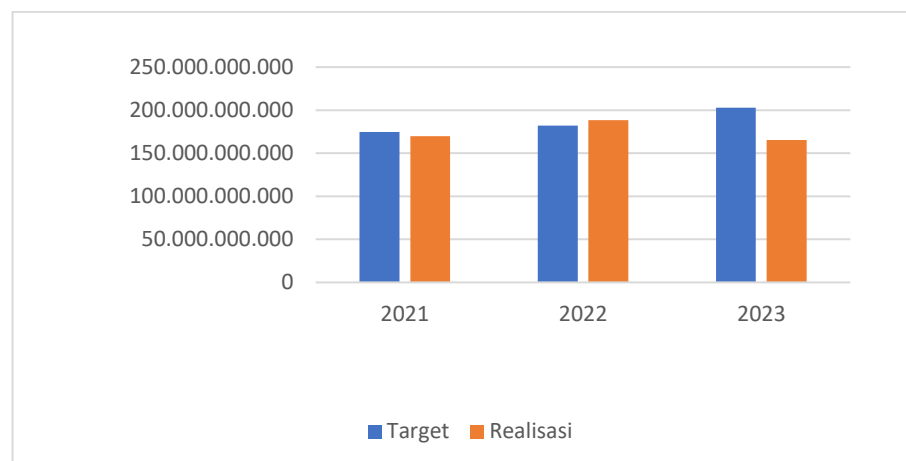
Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dari satu individu ke individu lainnya atau dari satu kelompok ke kelompok lainnya dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan koordinasi, dan memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami tujuan dan strategi yang telah ditetapkan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat hubungan kerja, dan mengurangi konflik internal.

Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya merugikan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi bagaimana komunikasi yang dilakukan dalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Banyak studi telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif sering kali disertai dengan komunikasi yang baik, yang bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Misalnya, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional biasanya juga pandai berkomunikasi secara efektif dengan karyawan, menginspirasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Kalimantan Timur untuk mewujudkan

produk agribisnis kelapa sawit dengan standar mutu tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar. Lokasi perkebunan kelapa sawit PT. BKNS ini berada di Desa Dumaring, Kecamatan Talisayan, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dengan luas area berdasarkan IUP dan izin lokasi seluas 19.995 Ha dan sudah berjalan seluas 13.665 Ha di Kabupaten Berau. Sedangkan sisa lahan seluas 6.330 Ha masuk kedalam wilayah Kutai Timur. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan perkebunan berskala nasional yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan benefit kepada stake holder secara berkesinambungan.



*Gambar-1 Target dan Realisasi Penjualan*

Sumber: PT. BKNS

Berdasarkan dengan data yang diperoleh (gambar 1), PT. BKNS di tahun 2021 tidak mencapai target penjualan yaitu 174.688.469.133 dengan realisasi 169.782.754.576. Kemudian di tahun 2022 mengalami peningkatan dan melebihi target yaitu 182.128.680.627 dengan realisasi 188.377.542.042. Pada tahun 2023 mengalami penurunan dan tidak mencapai target yaitu 202.743.575.675 dengan realisasi 165.175.851.582. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin di PT. BKNS yang menyatakan bahwa

karyawan di PT. BKNS masih ada yang tidak memenuhi standar kinerja dari segi efisiensi waktu yaitu karyawan juga masih sering terlambat membuat laporan harian, mingguan dan bulanan dengan kata lain terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, karyawan juga masih kurang dalam kerja sama tim sehingga tidak mencapai target penjualan dan masih kurang mematuhi prosedur dan SOP yang berlaku. Masih ada juga target yang belum tercapai yaitu kurang tersedianya man power/tenaga kerja. Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. BKNS menyatakan bahwa komunikasi itu sangat penting. Namun, masih ada miskomunikasi dengan atasan sehingga sulit untuk memenuhi harapan dari atasan. Beberapa karyawan juga pernah merasakan situasi yang tidak nyaman karena atasan memiliki kepemimpinan yang tegas sehingga karyawan enggan atau takut untuk berbicara dan mengeluarkan pendapat. Karyawan di PT. BKNS juga mengharapkan atasan untuk menerapkan pola gaya kepemimpinan yang bervariasi agar dapat meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan target penjualan dapat tercapai.

Dengan demikian tidak tercapainya target penjualan dan karyawan masih ada yang tidak memenuhi standar kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Robbins dan Judge (2017) bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu dalam pencapaian target penjualan. Pemimpin yang efektif juga dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif. Selain itu, dalam buku (Edmondson, 2018) bahwa menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis memungkinkan karyawan

untuk belajar, berinovasi dan bertumbuh. Dengan demikian dapat membantu kinerja karyawan dan membantu dalam pencapaian target penjualan. Tutu April (2018: 5) dalam Fahraini & Syarif (2022) Komunikasi adalah pertukaran makna, gagasan, perhatian, dan perasaan antara dua orang atau lebih dalam interaksi langsung maupun tidak langsung merupakan suatu proses yang dinamis. Alasan mengapa komunikasi langsung dengan pegawai dikatakan efektif meningkatkan kinerja pegawai adalah karena komunikasi yang efektif dirasakan langsung oleh pegawai. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai

Dengan latar belakang ini, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera sangat diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif dan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini tidak hanya penting bagi PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera, tetapi juga relevan bagi perusahaan perkebunan lainnya yang memiliki tujuan serupa dalam mewujudkan produk agribisnis dengan standar mutu tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat relevan dan penting untuk dilakukan di PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera. Namun, terdapat kesenjangan antara penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi dimana terdapat penelitian yang mengatakan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bagus:2023) dan hasil uji-t (Maludin Panjaitan:2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat perusahaan ini untuk mewujudkan produk agribisnis kelapa sawit, kinerja karyawan yang optimal akan sangat berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi program-program yang dijalankan dan target penjualan dan kinerja yang akan dicapai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi pimpinan dan manajemen PT. BKNS dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera" memberikan fokus yang jelas pada dua faktor penting yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) . Penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan kritis mengenai bagaimana kepemimpinan dan komunikasi dapat diterapkan secara lebih efektif untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mencapai target penjualan sehingga menghasilkan manfaat yang signifikan bagi masyarakat yang dilayani. Selain itu, penelitian ini memiliki tujuan sebagai sarana bagi peneliti untuk dapat melihat secara langsung guna membuktikan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) ?
- 2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah di atas adalah:

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak secara teoritis, secara praktis dan secara kebijakan.

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian lanjutan untuk melanjutkan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

### 1.4.3 Secara Kebijakan

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam mempertimbangkan suatu kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi guna untuk menunjang kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun uraian secara garis besar mengenai bab dalam penelitian ini, yaitu:

**BAB I Pendahuluan**, bab ini menguraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

**BAB II Tinjauan Pustaka**, bab ini menguraikan mengenai landasan teori dan definisi terkait sebagai dasar dalam penelitian ini. Bab ini menguraikan mengenai *gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan*.

**BAB III Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis**, bab ini menguraikan mengenai kerangka konsep dan hipotesis penelitian.

**BAB IV Metode Penelitian**, bab ini menguraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini guna untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah yang telah diuraikan. Bab ini menguraikan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

**BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan**, bab ini berisi gambaran umum dari objek penelitian, deskripsi data, deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, beserta hasil penelitian yang mencakup statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil uji asumsi klasik dan hasil uji hipotesis.

**BAB VI Penutup**, bab ini menguraikan mengenai kesimpulan penelitian, saran-saran yang diberikan oleh peneliti, beserta keterbatasan dari penelitian ini.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan teori dan konsep**

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yaitu bagaimana cara seorang pemimpin memandu, mengarahkan, dan memotivasi orang-orang dalam organisasi atau kelompok. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, yang masing-masing memiliki ciri khas dan pendekatan yang berbeda. Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, situasi organisasi, dan tuntutan tugas yang dihadapi. Dalam buku Bukti, Malusa dan Rahmat (2017: 67) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan agar tujuan yang ditentukan sebelumnya tercapai. Sementara itu menurut Thoha (2012:76) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Kepemimpinan melibatkan semua aspek kehidupan manusia, seperti gaya hidup, kesempatan kerja, masyarakat bahkan negara, tampaknya diperlukan upaya sadar untuk memperdalam semua aspek kepemimpinan yang efektif, dan bahkan perbaikan terus-menerus dilakukan oleh para ilmuwan yang bersemangat dan antusias mengumpulkan data tanpa henti mengenai kepemimpinan. Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan yang berbeda-beda.

Adapun gaya kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Robbins (2016) seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajemen. Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah tim untuk mencapai tujuannya.
- 2) Menurut Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 3) Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi.

#### 2.1.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam buku Ansory dan Indrasai (2018) menjelaskan menurut Robbins dan Coulter ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu:

##### 1) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan menunjukkan kemampuan luar biasa saat mereka mengamati perilaku pemimpin mereka.

##### 2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Yaitu jenis kepemimpinan yang memberikan arahan atau dorongan kepada para pengikutnya menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan secara jelas peran dan tugas yang diberikan.

##### 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu memberikan

dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi yang mengikuti.

#### 4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Yaitu gaya kepemimpinan yang bisa menciptakan dan menyampaikan visi yang realistis serta menarik tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang sedang berkembang dan membaik.

### 2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro,2018:251), antara lain:

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator:
  - a) Menyusun bagian kerja
  - b) Hubungan kerja
  - c) Tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator:
  - a) Kepercayaan
  - b) Pengambilan gagasan
  - c) Tingkat kepedulian

### 2.1.2 Komunikasi

#### 2.1.2.1 Definisi Komunikasi

Komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses transfer informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lain dengan harapan mereka

dapat menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang diinginkan (Mankunegara:145). Komunikasi dalam organisasi juga memudahkan kita dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan. Tanpa adanya komunikasi, organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bahkan bisa menimbulkan ketidaknyamanan atau kesalahpahaman dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Karyawan secara terus-menerus berinteraksi dengan sesama karyawan, baik atasan maupun bawahan.

Komunikasi juga merujuk pada proses di mana individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat yang berinteraksi, menuangkan, dan menggunakan informasi untuk terhubung dengan lingkungan dan individu lainnya. Ini mencakup tentang pertukaran pernyataan antar manusia, di mana berbagai pemikiran atau perasaan disampaikan kepada orang lain menggunakan bahasa sebagai mediumnya. Dalam konteks komunikasi terdapat pesan, komunikator sebagai pengirim pesan, dan komunikan sebagai penerima pesan. Komunikasi juga melibatkan proses pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan (Effendy,2007).

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi baik dari pihak komunikator maupun komunikan menurut (Mangkunegara, 2017), adalah sebagai berikut:

a) Faktor dari Pihak Komunikator

Terdiri dari 4 yaitu yang pertama adalah Keterampilan yakni sebagai pengirim informasi, ide, berita dan pesan, perlu memahami cara menyampaikan pikiran secara tertulis maupun secara lisan dengan baik. Yang kedua adalah Sikap karena sangat berpengaruh terhadap komunikasi. Komunikator yang bersikap angkuh terhadap komunikasi dapat menyebabkan penolakan terhadap informasi atau pesan yang disampaikan kepada komunikasi. Oleh karena itu, seorang komunikator harus dapat meyakinkan komunikasi dalam menyampaikan pesannya. Selanjutnya, yang ketiga adalah Pengetahuan. Jika komunikator memiliki pengetahuan yang luas dan menguasai apa yang ingin disampaikan akan menginformasikannya kepada komunikasi se jelas mungkin. Dengan demikian komunikasi akan lebih mudah memahami informasi yang disampaikan oleh komunikator. Dan yang terakhir adalah Media saluran yang digunakan oleh komunikator sangat membantu dalam menyampaikan informasi, ide yang disampaikan. Selain itu, komunikator juga perlu menggunakan media yang sesuai dan menarik perhatian komunikasi.

b) Faktor dari Pihak Komunikasi

Terdiri dari 4 yaitu yang pertama adalah Keterampilan yang dimiliki komunikasi yakni dalam mendengar dan membaca pesan atau informasi yang disampaikan oleh komunikator. Jika komunikasi memiliki keterampilan mendengar dan membaca dengan baik akan mudah mengerti dengan baik. Yang kedua adalah Sikap komunikasi sangat mempengaruhi efektif atau tidaknya komunikasi. Selanjutnya adalah Pengetahuan, jika komunikasi memiliki pengetahuan yang luas dalam menerima maka akan lebih mudah

menginterpretasikan ide atau informasi yang diterimanya dan jika kurang pesan atau informasi yang diterima akan lebih sulit dimengerti. Dan yang terakhir adalah Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam menerima pesan atau informasi yaitu alat indera pada komunikan. Jika alat indera komunikan terganggu maka pesan yang diberikan oleh komunikator akan kurang jelas.

### 2.1.2.3 Proses Komunikasi

Komunikasi bisa dimulai dari pesan atau informasi yang kemudian dikirim kepada penerima. Proses komunikasinya terdiri dari dua bagian, yaitu pengirim pesan kepada penerima dan adanya mediator. Pengirim pesan juga dikenal sebagai sumber pesan atau sumber informasi. Sementara itu, mediator bisa berupa alat komunikasi seperti telepon, komputer, atau bahkan orang lain yang menjadi perantara antara pengirim pesan dan penerima.

Selain itu, dalam buku Mangkunegara (2017:145) menjelaskan proses komunikasi menurut Keith Davis (1985:461) bahwa Proses komunikasi adalah metode di mana pengirim pesan dapat menyampaikan pesannya kepada penerima pesan. Ini melibatkan 6 tahap, baik berbicara, menggunakan isyarat, atau untuk tujuan komunikasi lainnya. 6 tahap tersebut mencakup pengembangan ide, pemrosesan kata-kata, pengiriman pesan melalui saluran komunikasi, penerimaan pesan oleh penerima, tahapan decode, dan tahapan penggunaan. Selanjutnya menurut George S. Odiorne (1982:87) dalam buku Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa Komunikasi mencakup semua perilaku yang timbul dari pertukaran pengertian, termasuk segala sesuatu yang dilakukan untuk menyampaikan maksud atau ide kepada orang lain.

#### 2.1.2.4 Indikator Komunikasi

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. Tindakan

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

### 2.1.3 Kinerja

#### 2.1.3.1 Definisi Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pengertian lainnya menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam buku Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja



karyawan, karyawan perlu mampu menyelesaikan tugasnya. Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya.

Manajemen dapat mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kinerja individu masing-masing karyawan. Kinerja adalah suatu tindakan, bukan sekadar kejadian. Tindakan kinerja terdiri dari berbagai komponen dan bukan merupakan hasil yang langsung terlihat. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan (Sri Indrastuti, 2011). Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja cenderung bersifat individual. Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

#### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor yang bekerja secara bersinergi. Faktor-faktor tersebut meliputi lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009). Adapun faktornya sebagai berikut:

##### **1) Faktor Internal Pegawai**

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

##### **2) Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi**

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2006:378), indikator kinerja karyawan mencakup hal-hal berikut:

#### 1. Kuantitas

Merupakan jumlah hasil yang dihasilkan, diungkapkan dalam istilah seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang diberikan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Meliputi ketaatan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi. Hal ini mencakup sejauh mana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati kesempurnaan, baik dari segi penampilan maupun pemenuhan tujuan dari suatu aktivitas. Penilaian kualitas kerja didasarkan pada persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dalam hubungannya dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai.

#### 3. Keterandalan

Keterandalan merujuk pada kemampuan untuk menjalankan tugas dengan supervisi minimal. Hal ini mencakup konsistensi dalam kinerja dan kehandalan dalam memberikan pelayanan yang akurat, benar, dan tepat.

#### 4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah keyakinan untuk hadir bekerja setiap hari sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

## 5. Kemampuan Berkolaborasi

Kemampuan berkolaborasi merujuk pada kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan demi mencapai hasil yang optimal.

### 2.2 Tinjauan Empirik

Pada penelitian yang dilakukan oleh Bagus Dwi Jaya Kesuma (2023) dengan variabel X1 ialah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompensasi dan X2 adalah komunikasi dengan variabel Y Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delina.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahma Putri (2021) dengan variable X1 ialah gaya kepemimpinan dan X2 adalah stress kerja dengan variable Y adalah kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu (2015) dengan X1 gaya kepemimpinan, X2 komunikasi dan X3 pembagian kerja dengan variable Y Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) dengan X1 gaya kepemimpinan dan X2 komunikasi dengan variable Y Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara Bersama-

sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji-t bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji-t bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hiskia P. Manarainsong, Lucky O. Dotulong, Rita N. Taroreh (2017) dengan variable X1 Gaya Kepemimpinan, X2 Komunikasi dan X3 Pembagian kerja dengan variable Y Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaiknya komunikasi yang ada dalam perusahaan di tingkatkan lagi agar tercipta kerjasama yang serasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Keterkaitan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan mereka untuk mencapai tujuan. Menurut (Zaeni, 2023) organisasi yang mampu mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada pemimpinnya. Apabila manajemen dapat menjalankan dengan baik, besar kemungkinan organisasi akan mencapai tujuannya. Suatu organisasi memerlukan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggota atau bawahannya. Artinya seorang manajer atau pemimpin organisasi diakui sebagai pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

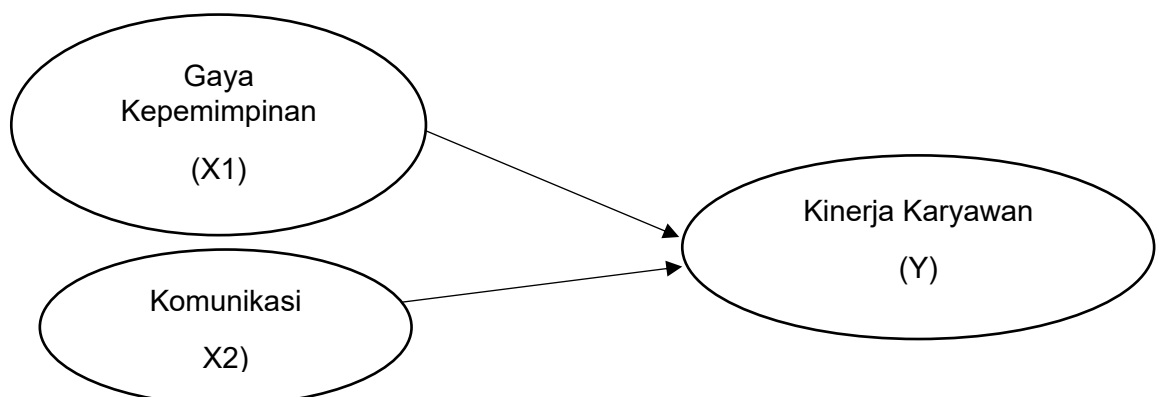
Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak lepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin maupun dari karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinana sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien (Nurhaeda 2023).

### 3.2 Keterkaitan Antara Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi komunikasi yang baik membantu perusahaan meningkatkan proses kerja. Komunikasi yang buruk antar karyawan menyebabkan kesalahan dalam proses kerja (Marpaung et al., 2020). Menurut (Sari et al., 2022) komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antara atasan dan bawahan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Indajang et al., 2017) komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam memberikan arahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 3.3 Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis merupakan model konseptual dari kumpulan teori yang memberikan penjelasan logis mengenai hubungan antara satu atau beberapa faktor yang berhasil diidentifikasi menjadi faktor penting untuk menjelaskan suatu masalah yang akan diteliti. Sebagai pembanding dalam menemukan pemecahan masalah.



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual**

Gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaan tentu akan memberikan diri secara aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2023), Winastyo (2015) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau asumsi yang dirumuskan untuk diuji melalui penelitian atau eksperimen. Hipotesis mencerminkan prediksi atau dugaan mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, hipotesis adalah suatu proposisi yang dapat diuji kebenarannya melalui pengumpulan data dan analisis. Sementara itu, Silaen (2018:57) menjelaskan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya sehingga perlu dibuktikan melalui penelitian. Sehingga untuk menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel yang diteliti dan berdasarkan latar belakang. Maka, peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian**

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2018:14), merupakan metode yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). Adapun pengumpulan data yang akan dilakukan dengan membagikan kuisisioner melalui google form.

#### **4.2 Tempat dan Waktu**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni 2024 sampai selesai dan akan berlangsung di PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) yang beralamat di Desa Dumaring, Kec. Talisayan Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, 77372.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

##### **4.3.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan dari objek ataupun individu yang memiliki sifat tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) yang didalamnya 493 karyawan.

### 4.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Sampel yang digunakan adalah Slovin dengan rumus:

$$\eta = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$\eta = \frac{493}{1 + 493(0,05)^2}$$

$$\eta = \frac{493}{1 + 493(0,0025)}$$

$$\eta = \frac{493}{1 + 1,2325}$$

$$\eta = 220$$

### 4.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, data yang digunakan ialah data primer. Data primer dalam penelitian ini ialah data berupa angka yang didapatkan melalui skala yang ditetapkan dalam kuisioner yang akan diolah dengan menggunakan software SPSS.

### 4.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- Observasi

Peneliti melakukan observasi secara langsung pada objek penelitian untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan variable penelitian.

- Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan pada objek yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang sehubungan dengan variable-variabel penelitian.

- Kuisisioner

Dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden melalui google form.

- Studi Pustaka

Peneliti menggunakan buku, artikel, jurnal, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variable penelitian sebagai referensi dalam penyusunan penelitian ini.

#### **4.6 Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini dimana anggota populasi lebih dari 100 maka dari itu, teknik sampling yang digunakan ialah sampling slovin. Dimana dalam perhitungan ada 220 anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

#### **4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **4.7.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2018). Terdapat lima macam variabel penelitian yaitu

- Variabel independen atau sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang menjadi pengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Variabel ini sering disimbolkan dengan huruf x.

- Variabel dependen atau sering disebut dengan variabel terikat merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini disimbolkan dengan huruf y.
- Variabel Moderator merupakan variabel yang berpengaruh untuk memperkuat dan memperlemah hubungan antar variabel x dan y. Variabel ini disebut juga dengan variabel independen kedua.
- Variabel interverning merupakan bariabel penysela atau antara yang terletak antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebas tidak langsung berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Variabel kontrol merupakan variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan guna agar faktor luar yang tidak diteliti tidak mempengaruhi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4.7.2 Definisi Operasional

- Gaya Kepemimpinan

Malusa dan Rahmat ( 2017:67) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan agar tujuan yang ditentukan sebelumnya tercapai. Selain itu, menurut Thoha (2012:76) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

- Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi juga memudahkan kita dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan. Tanpa adanya komunikasi, organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bahkan bisa menimbulkan

ketidaknyamanan atau kesalahpahaman dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Karyawan secara terus-menerus berinteraksi dengan sesama karyawan, baik atasan maupun bawahan.

Komunikasi juga merujuk pada proses di mana individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat yang berinteraksi, menuangkan, dan menggunakan informasi untuk terhubung dengan lingkungan dan individu lainnya. Ini mencakup tentang pertukaran pernyataan antar manusia, di mana berbagai pemikiran atau perasaan disampaikan kepada orang lain menggunakan bahasa sebagai mediumnya.

- Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan perlu mampu menyelesaikan tugasnya.

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata

job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

*Table 4. Definisi Operasional*

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Gaya Kepemimpinan (X1)</i>	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan agar tujuan yang ditentukan sebelumnya tercapai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun bagian kerja</li> <li>• Hubungan kerja</li> <li>• Tujuan</li> <li>• Kepercayaan</li> <li>• Pengambilan gagasan</li> <li>• Tingkat kepedulian</li> </ul>	Likert
<i>Komunikasi (X2)</i>	Komunikasi merupakan proses transfer informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lain dengan harapan mereka dapat menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang diinginkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman</li> <li>• Kesenangan</li> <li>• Pengaruh pada Sikap</li> <li>• Tindakan</li> </ul>	Likert

<p><i>Kinerja Karyawan</i> (Y)</p>	<p>Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Keterandalan</li> <li>• Ketepatan Waktu</li> <li>• Kemampuan Berkolaborasi</li> </ul>	<p>Likert</p>
--	---	---	---------------

#### 4.8 Instrumen Penelitian

Instumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur terhadap variabel yang akan diteliti. Skala likert digunakan untuk meneliti pendapat atau persepsi individu maupun kelompok atas fenomena yang terjadi. Skala likert memiliki gradasi penilaian dari sangat setuju hingga tidak setuju. Adapun skor dalam skala likert ialah sebagai berikut:

- a. SS = Sangat Setuju, skor 5
- b. ST = Setuju, skor 4
- c. RG = Ragu-ragu, skor 3
- d. TS = Tidak Setuju, skor 2
- e. STS = Sangat Tidak Setuju, skor 1

#### 4.9 Teknik Analisis Data

##### 4.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

#### 4.9.2 Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur *valid* tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner yang dikatakan valid ialah kuisisioner yang mampu mempresentasikan sesuatu yang akan diukur melalui kuisisioner. Uji validitas mengukur pertanyaan yang tercakup dalam kuisisioner apakah dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Ghozali, 2018). Sesuai dengan ketentuan yang dianggap valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table untuk  $df = n-2$  dengan sig 5%.

##### 2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah pengujian mengenai konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep apa pun. Suatu kuisisioner dianggap realibel jika jawaban yang diberikan terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu (Sekaran, 2017). Uji realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.

#### 4.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis data statistik untuk memastikan validitas hasil analisis. Menurut Ghozali (2023) uji asumsi klasik adalah syarat mutlak yang harus dipenuhi sebelum melakukan regresi linear.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna untuk menguji apakah model regresi,



suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi  $> 5\%$  atau  $0,05$  maka data berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen ( $x$ ). Besaran yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas ialah dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dikatakan heteroskedastisitas apabila varians berbeda dan apabila sebaliknya dikatakan homokedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Digunakan uji glejser dalam meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, ialah sebagai berikut :

Nilai signifikansi  $> 5\%$  atau  $0,05$ , tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Nilai signifikansi  $< 5\%$  atau  $0,05$ , terjadi gejala heteroskedastisitas

### 4.9.4 Uji Hipotesis

- Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis guna untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independent(x) terhadap variabel dependen(y).

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

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Komunikasi

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien X1

$\beta_2$  : Koefisien X2

$\beta_2$  : Koefisien

- Uji T

Pengujian dengan menggunakan uji t ialah ditujukan untuk mengetahui secara parsial variabel independen (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (y) dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dimana kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

- Uji  $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran statistik mengenai seberapa baik garis regresi mendekati titik data sebenarnya.  $R^2$  ialah presentase varians variabel terikat yang dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Nilai  $R^2$  mendekati satu dianggap bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **5.1.1 Sejarah PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera ( BKNS )**

Dumaring adalah salah satu kampung di kecamatan Talisayan, Berau, Kalimantan Timur, Indonesia. Kampung Dumaring ini merupakan kampung dengan wilayah yang paling luas di kecamatan Talisayan. Kampung Dumaring juga merupakan permukiman tua, yang telah ada ratusan tahun lalu, sejak masa kerajaan-kerajaan. Saat ini Dumaring, yang berjarak 480 KM dengan titik Nol IKN, sedang mengembangkan diri untuk menjadi desa mandiei. Pengembangan potensi-potensi sumber daya alam dan non-sumber daya alam sedang dilakukan.

PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Kalimantan Timur untuk mewujudkan produk agribisnis kelapa sawit dengan standar mutu tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar. Lokasi perkebunan kelapa sawit PT. BKNS ini berada di Desa Dumaring, Kecamatan Talisayan, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dengan luas area berdasarkan IUP dan izin lokasi seluas 19.995 Ha dan sudah berjalan seluas 13.665 Ha di Kabupaten Berau. Sedangkan sisa lahan seluas 6.330 Ha masuk kedalam wilayah Kutai Timur.

### 5.1.2 Visi dan Misi PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS)

Menurut KBBI, visi merupakan suatu kemampuan memahami hal yang akan diwujudkan pada masa mendatang dan misi merupakan suatu langkah yang akan dilaksanakan untuk merealisasikan visi. Adapun visi dan misi PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS), adalah sebagai berikut:

#### 1. Visi

Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan perkebunan berskala nasional yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan benefit kepada stake holder secara berkesinambungan.

#### 2. Misi

##### a) Pengembangan Perkebunan

Turut berpartisipasi mengembangkan dan membangun perkebunan kelapa sawit di Indonesia khususnya di Provinsi Kalimantan Timur.

##### b) Menjunjung Nilai Efisiensi

Menjadi perusahaan perkebunan yang menjunjung nilai-nilai efisiensi, efektifitas dan mampu meningkatkan benefit bagi stake holder.

##### c) Produksi Agribisnis

Mewujudkan produk agribisnis dari komoditas kelapa sawit dengan standar mutu tinggi, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar.

##### d) Profesional

Mewujudkan daya saing yang sehat melalui proses yang efisien, iklim kerja yang profesional dan pengelolaan yang ramah lingkungan.

### 5.1.3 Logo PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS)

Logo dari PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera terdiri dari 3 warna yaitu putih, biru dan merah.



*Gambar 5.1 Logo PT. BKNS*

## 5.2 Hasil Penelitian

### 5.2.1 Deskripsi Data

Penelitian ini memperoleh data melalui kuesioner yang disebarakan sejak 23 Juli – 1 Agustus 2024 dengan 220 responden yakni seluruh karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) di Desa Dumaring, Kecamatan Talisayan, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur. Adapun tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) yang diperoleh adalah sebesar 100% yang menunjukkan bahwa seluruh responden telah mengisi kuesioner yang disebarakan.

Tabel 5.1 Distribusi Kuesioner

Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	220	100
Kuesioner yang tidak kembali	-	-
Kuesioner yang digunakan	220	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Tabel 5.1 diketahui bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 220 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%, sehingga total kuesioner yang digunakan sebanyak 220.

### 5.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai sampel pada penelitian. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan pada jenis kelamin, usia, dan masa bekerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	198	90
Perempuan	22	10

<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024*

Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki mencapai 90% dan perempuan 10%.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi karakteristik responden berdasarkan kelompok usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
<b>20-29 tahun</b>	93	42%
<b>30-39 tahun</b>	74	34%
<b>40-49 tahun</b>	44	20%
<b>50-59 tahun</b>	9	4%
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024*

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20-29 tahun sebesar 42%, adapun karyawan dengan rentang usia 30-39 tahun sebesar 34%, rentang usia 40-49 tahun sebesar 20% dan rentang usia 50-59 tahun sebesar 4%.



### 5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun deskripsi variabel pada penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y). adapun penetapan *score range*, dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{score range}} \\
 &= \frac{1.100 - 220}{5} \\
 &= 176
 \end{aligned}$$

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 220 responden, serta nilai skala likert tertinggi yaitu 5 dan nilai skala likert terendah yaitu 1. Maka skor tertinggi sebesar 1.110 (220x5) dan skor terendah adalah 220 (220x1). Sehingga hasil *range* yang digunakan berdasarkan rumus persamaan diatas adalah 176.

**Tabel 5.5 Penetapan Score Range**

<b>Score Range</b>	<b>Deskripsi</b>
220-396	Sangat Rendah
397-573	Rendah
574-750	Cukup
751-927	Tinggi
928-1.104	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

### 5.2.3.1 Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisis terkait deskripsi gaya kepemimpinan ditinjau melalui tanggapan para responden terhadap tiap pernyataan dalam kuesioner penelitian. Adapun variasi tanggapan responden untuk gaya kepemimpinan yang memuat skor setiap pernyataan kuesioner, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.6 Tabulasi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan(X1)**

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Skor
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin saya melibatkan anggota tim dalam proses perencanaan	4	1,81	13	5,9	17	7,72	118	53,63	68	30,9	<b>893</b>
2	Pemimpin saya memberikan arahan yang berkelanjutan kepada anggota tim	0	0	2	0,9	19	8,63	111	50,45	88	40	<b>945</b>
3	Pemimpin saya menciptakan lingkungan kerja yang positif	0	0	2	0,9	15	6,81	103	46,81	100	45,45	<b>961</b>
4	pemimpin saya memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama	1	0,45	5	2,27	11	5	105	47,72	98	44,54	<b>954</b>
5	pemimpin saya melibatkan anggota tim	1	0,45	5	2,27	31	14,09	109	49,54	74	33,63	<b>910</b>

	dalam proses penetapan tujuan											
6	pemimpin saya membangun kepercayaan dengan anggota tim	0	0	3	1,36	21	9,54	105	47,72	91	41,36	<b>944</b>
7	pemimpin saya menerapkan gagasan terbaik untuk mencapai target	0	0	2	0,9	20	9,09	95	43,18	103	46,81	<b>959</b>
8	pemimpin saya mendorong anggota tim untuk memberikan ide,gagasan yang baru	2	0,9	5	2,27	28	12,72	111	50,45	74	33,63	<b>910</b>
9	pemimpin saya membantu anggota tim untuk mencapai target	0	0	2	0,9	23	10,45	104	47,27	91	41,36	<b>944</b>
10	pemimpin saya peduli terhadap kesejahteraan anggota tim	2	0,9	1	0,45	30	13,63	93	42,27	94	42,72	<b>936</b>
	<b>Rata-Rata</b>											<b>935,6</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan rata-rata keseluruhan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera bahwa *Gaya Kepemimpinan* berada pada kategori sangat tinggi.

Adapun *Gaya Kepemimpinan*, pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa “Pemimpin saya menciptakan lingkungan kerja yang positif” memperoleh skor sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan pemimpin

menciptakan lingkungan kerja yang positif maka karyawan akan merasa nyaman, termotivasi dalam bekerja. Dalam buku Bukti, Malusa dan Rahmat (2017: 67) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan agar tujuan yang ditentukan sebelumnya tercapai.

Selain itu, pernyataan pertama yang menyatakan bahwa “Pemimpin saya melibatkan anggota tim dalam proses perencanaan” memperoleh skor tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin sudah cukup melibatkan anggota tim dalam proses perencanaan, namun jika bisa pemimpin melibatkan anggotanya dalam setiap proses perencanaan. Seperti contohnya melibatkan karyawan dalam perencanaan pencapaian target penjualan sawit, apa saja yang mereka lakukan untuk bisa mencapai target penjualan sawit setiap harinya.

#### **5.2.3.2 Deskripsi Komunikasi (X2)**

Analisis terkait deskripsi komunikasi ditinjau melalui tanggapan para responden terhadap tiap pernyataan data kuesioner penelitian. Adapun variasi tanggapan responden untuk komunikasi yang memuat skor setiap pernyataan kuesioner, adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7 Tabulasi Hasil Kuesioner Komunikasi (X2)

No	Item	STS		TS		N		S		SS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin saya menjelaskan dan mengkomunikasikan visi, misi, tujuan dengan jelas	0	0	5	2,27	29	13,18	106	48,18	80	36,36	<b>921</b>
2	pemimpin saya jujur dan transparan dalam berkomunikasi	0	0	10	4,54	28	12,72	92	41,81	90	40,9	<b>922</b>
3	komunikasi pemimpin membuat saya termotivasi dan membuat saya ingin bekerja keras agar mencapai tujuan dan target	1	0,45	2	0,9	22	10	107	48,63	88	40	<b>939</b>
4	komunikasi pemimpin saya berdampak positif pada kinerja saya	2	0,9	5	2,27	28	12,72	102	46,36	83	37,72	<b>919</b>

	dan membuat saya lebih mungkin untuk tinggal di perusahaan											
		<b>Rata-Rata</b>										<b>925,2</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan rata-rata keseluruhan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera bahwa *komunikasi* berada pada kategori tinggi.

Adapun *Komunikasi*, pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa “Komunikasi pemimpin membuat saya termotivasi dan membuat saya ingin bekerja keras agar mencapai tujuan dan target” memperoleh skor sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan berkomunikasi yang baik dengan pemimpin atau atasan dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses transfer informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lain dengan harapan mereka dapat menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang diinginkan (Mankunegara:145). Komunikasi dalam organisasi juga memudahkan kita dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan.

Selain itu, pada pernyataan keempat yang menyatakan bahwa “Komunikasi pemimpin saya berdampak positif pada kinerja saya dan membuat saya lebih mungkin untuk tinggal di perusahaan” memperoleh skor tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik dari pemimpin dapat membuat karyawan merasa nyaman dan membuat karyawan lebih mungkin untuk menetap

kerja di perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan, mereka juga akan lebih bersemangat untuk bekerja dan mencapai target.

### 5.2.3.3 Deskripsi Kinerja

Analisis terkait deskripsi kinerja ditinjau melalui tanggapan para responden terhadap tiap pernyataan dalam kuesioner penelitian. Adapun variasi tanggapan responden untuk kinerja yang memuat skor setiap pernyataan kuesioner, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.8 Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)**

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan	0	0	1	0,45	25	11,36	140	63,63	54	24,54	<b>907</b>
2	kualitas hasil pekerjaan saya secara konsisten sesuai dengan kebutuhan dan keinginan organisasi	0	0	2	0,9	42	19,09	125	56,81	51	23,18	<b>885</b>
3	saya secara konsisten menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi yang memenuhi standar yang ditetapkan	0	0	1	0,45	41	18,63	112	50,9	66	30	<b>903</b>

4	saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	4	1,81	21	9,54	102	46,36	93	42,27	<b>944</b>
5	saya menyelesaikan laporan harian/mingguan/bulanan/tahunan dengan tepat waktu	0	0	3	1,36	47	21,36	100	45,45	70	31,81	<b>897</b>
6	saya bekerjasama secara aktif dalam menyelesaikan tugas bersama dengan tim	0	0	1	0,45	27	12,27	105	47,72	87	39,54	<b>938</b>
		<b>Rata-Rata</b>										<b>912,3</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan rata-rata keseluruhan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera bahwa *kinerja* berada pada kategori tinggi.

Adapun, pada pernyataan keempat yang menyatakan bahwa “Kualitas hasil pekerjaan saya secara konsisten sesuai dengan kebutuhan dan keinginan organisasi” memperoleh skor sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan kualitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang memadai, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan dapat mencapai tujuan atau target penjualan perusahaan.

Selain itu, pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa “Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya”



memperoleh skor sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif karyawan dapat memanfaatkan waktu mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan atau pencapaian target penjualan.

#### 5.2.4 Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAYA KEPEMIMPINAN	220	26.00	50.00	42.5182	4.48281
KOMUNIKASI	220	10.00	20.00	16.8227	2.23105
KINERJA KARYAWAN	220	16.00	30.00	24.8818	2.94619
Valid N (listwise)	220				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai minimum, maximum, mean, dan std deviation dari masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi, beserta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Sebagaimana nilai minimum untuk setiap variabel independen maupun dependen penelitian ini masing-masing mencapai 26.00, 10.00, dan 16.00.

Sedangkan nilai maximum dari variabel X1, X2, dan Y sebesar 50.00, 20.00, dan 30.00.

Selain itu, nilai mean dari gaya kepemimpinan yakni 42.5182, variabel komunikasi yakni 16.8227, dan variabel kinerja karyawan yakni 24.8818.

Untuk nilai std deviation masing-masing variabel dalam penelitian ini mencapai 4.48281, 2.23105, dan 2.94619.

## 5.2.5 Uji Kualitas Data

### 5.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur *valid* tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner yang dikatakan valid ialah kuisisioner yang mampu mempresentasikan sesuatu yang akan diukur melalui kuisisioner. Uji validitas mengukur pertanyaan yang tercakup dalam kuisisioner apakah dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Ghozali, 2018). Sebagaimana ketentuan pernyataan yang dianggap valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk  $df = n - 2$  dengan sig 5%.

#### a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	0,597	0,1323	Valid
	Pernyataan 2	0,580	0,1323	Valid
	Pernyataan 3	0,568	0,1323	Valid
	Pernyataan 4	0,651	0,1323	Valid
	Pernyataan 5	0,631	0,1323	Valid
	Pernyataan 6	0,618	0,1323	Valid
	Pernyataan 7	0,592	0,1323	Valid

	Pernyataan 8	0,628	0,1323	Valid
	Pernyataan 9	0,559	0,1323	Valid
	Pernyataan 10	0,678	0,1323	Valid

Tabel menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk X1 memuat  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan telah valid dan memenuhi kriteria sebagai data penelitian.

b. Uji Validitas Komunikasi (X2)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komunikasi (X2)	Pernyataan 1	0,732	0,1323	Valid
	Pernyataan 2	0,691	0,1323	Valid
	Pernyataan 3	0,694	0,1323	Valid
	Pernyataan 4	0,770	0,1323	Valid

Tabel menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk X2 memuat  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan telah valid dan memenuhi kriteria sebagai data penelitian.

## c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,633	0,1323	Valid
	Pernyataan 2	0,684	0,1323	Valid
	Pernyataan 3	0,728	0,1323	Valid
	Pernyataan 4	0,736	0,1323	Valid
	Pernyataan 5	0,753	0,1323	Valid
	Pernyataan 6	0,713	0,1323	Valid

Tabel menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Y memuat  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan telah valid dan memenuhi kriteria sebagai data penelitian.

#### 5.2.5.2 UJI RELIABILITAS

Uji realibilitas ialah pengujian mengenai konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep apa pun. Suatu kuisioner dianggap realibel jika jawaban yang diberikan terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu (Sekaran, 2017). Uji realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu varaiabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,811	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,692	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,60	Reliabel

Tabel menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang digunakan untuk menunjukkan variabel X1, X2, maupun Y telah konsisten dan stabil. Hal tersebut terbukti dari seluruh variabel memuat *Cronbach Alpha* > 0,60.

## 5.2.6 Uji Asumsi Klasik

### 5.2.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna untuk menguji apakah model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya (Ghozali, 2018).

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		220
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24141613

Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.043
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
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.

Tabel menunjukkan bahwa distribusi data untuk penelitian ini berdistribusi normal yakni nilai asymptotic significance sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ .

### 5.2.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (x). Besaran yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas ialah dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

a. Jika nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

- b. Jika nilai VIF > 10,00 dan Tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.482	1.484		4.369	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.289	.044	.439	6.614	.000	.605	1.652
	KOMUNIKASI	.364	.088	.276	4.157	.000	.605	1.652

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel menunjukkan bahwa nilai *VIF* seluruh variabel < 10,00. Serta nilai *Tolerance* seluruh variabel > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 5.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dikatakan heteroskedastisitas apabila varians berbeda dan apabila sebaliknya

dikatakan homokedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Digunakan uji glejser dalam meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, ialah sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi > 5% atau 0,05, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Nilai signifikansi < 5% atau 0,05, terjadi gejala heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.373	.884		3.816	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	-.023	.026	-.078	-.899	.370
KOMUNIKASI	-.035	.052	-.058	-.673	.502

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memuat nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 yaitu variabel X1 (0,370 > 0,05) dan variabel X2 (0,502 > 0,05) sehingga disimpulkan pada data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



## 5.2.7 Uji Hipotesis

### 5.2.7.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis guna untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independent(x) terhadap variabel dependen(y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.482	1.484		4.369	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.289	.044	.439	6.614	.000
KOMUNIKASI	.364	.088	.276	4.157	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil pengujian persamaan regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,482 + 0,289X_1 + 0,364X_2$$

- Diperoleh bilangan konstan ( $\alpha$ ) sebesar 6,482 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen meliputi gaya kepemimpinan dan komunikasi diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 6,482.
- Diperoleh kedua variabel independen yakni gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki koefisien dengan arah positif yang berarti bahwa

setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1%, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,289%.

- c. Setiap kenaikan komunikasi sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 0,364%. Dengan kata lain, semakin tinggi gaya kepemimpinan dan komunikasi, maka semakin besar pula kinerja karyawan.

### 5.2.7.2 UJI T

Pengujian dengan menggunakan uji t ialah ditujukan untuk mengetahui secara parsial variabel independen (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (y) dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dimana kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  serta t

hitung  $>$  t tabel

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.482	1.484		4.369	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.289	.044	.439	6.614	.000
KOMUNIKASI	.364	.088	.276	4.157	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 25 dapat diketahui hasil penelitian nilai t signifikansi secara parsial sebagai berikut:

- a. Hasil Uji Hipotesis (H1) – Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan memuat t hitung sebesar 6,614 > t tabel sebesar 1,971 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS), sehingga **hipotesis (H1) diterima**.

b. Hasil Uji Hipotesis (H2) – Komunikasi

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan X2 yaitu komunikasi memuat t hitung sebesar 4,157 > t tabel sebesar 1,971 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS), sehingga **hipotesis (H2) diterima**.

### 5.2.7.3 UJI R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran statistik mengenai seberapa baik garis regresi mendekati titik data sebenarnya.  $R^2$  ialah presentase varians variabel terikat yang dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Nilai  $R^2$  mendekati satu dianggap bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.416	2.25172

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Diketahui bahwa nilai R = 0,649 menandakan hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1. Selain itu, untuk mengetahui besarnya hubungan variabel

independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh mencapai 0,421. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 41,6% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.3 Pembahasan

#### 5.3.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). Dengan kata lain bahwa *Gaya Kepemimpinan* yang baik akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).

Sesuai dengan definisi *Gaya Kepemimpinan* dapat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, situasi organisasi, dan tuntutan tugas yang dihadapi. Pemimpin yang efektif dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan mereka untuk mencapai tujuan. Menurut (Zaeni, 2023) organisasi yang mampu mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada pemimpinnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak lepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin maupun dari karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan

didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinana sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien (Nurhaeda 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahma Putri (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang” yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian Hiskia P. Manaroihsong, Lucky O. Dotulong, Rita N. Taroreh (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado” mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Oleh karena itu, *Gaya Kepemimpinan* dipandang menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik dan semakin bervariasi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu.

### **5.3.2 Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Komunikasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). Dengan kata lain bahwa dengan *Komunikasi* yang baik akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).

Sesuai dengan definisi *Komunikasi* yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam memberika arahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan ( Indajang et al., 2017). Oleh karena itu,

*Komunikasi* dapat dipandang menjadi menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi komunikasi yang baik membantu perusahaan meningkatkan proses kerja. Komunikasi yang buruk antar karyawan menyebabkan kesalahan dalam proses kerja (Marpaung et al., 2020). Menurut (Sari et al., 2022) komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antara atasan dan bawahan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Maludin Panjaitan (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan” yang menunjukkan bahwa hasil uji t variabel *Komunikasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, sangat diperlukan *komunikasi* yang baik untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penemuan Bagus Dwi Jaya Kesuma (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delina” yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delina.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). Hal ini menunjukkan bahwa *Gaya Kepemimpinan* menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin baik dan semakin bervariasi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Oleh karena itu, rumusan masalah pertama telah terjawab dan hipotesis pertama (H1) dapat dinyatakan terbukti atau diterima.
2. *Komunikasi* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS). Hal ini menunjukkan bahwa *Komunikasi* menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Komunikasi* memegang peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi komunikasi yang baik membantu perusahaan meningkatkan proses kerja. Dalam hal ini, *komunikasi* yang baik antara pemimpin dan karyawan dalam memberikan arahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua telah terjawab dan hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan terbukti atau diterima.

## 6.2 Saran

Adapun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi dan menerapkan komunikasi yang baik sehingga sangat diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS).
  - a. Dalam data tabulasi hasil kuesioner *Gaya Kepemimpinan*, skor rendah didapatkan pada pernyataan pertama yang menyatakan bahwa “Pemimpin saya melibatkan anggota tim dalam proses perencanaan”. Dengan demikian diharapkan kepada pimpinan PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera untuk terus melibatkan anggotanya dalam setiap proses perencanaan baik dalam perencanaan pemanenan, penanaman sawit agar suatu tujuan dan target penjualan sawit bisa tercapai tiap hari, bulan dan tahunnya.
  - b. Dalam data tabulasi hasil kuesioner *Komunikasi*, skor rendah didapatkan pada pernyataan keempat yang menyatakan bahwa “Komunikasi pemimpin saya berdampak positif pada kinerja saya dan membuat saya lebih mungkin untuk tinggal di perusahaan”. Dengan demikian diharapkan kepada pimpinan PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera untuk berkomunikasi dengan baik agar dapat membuat karyawan merasa nyaman dan membuat karyawan lebih mungkin untuk menetap kerja di perusahaan. Sebaiknya pemimpin juga lebih menyediakan alat komunikasi / HT( Handy Talkie) yang lebih banyak dan lebih berkualitas agar semua karyawan yang ada



dilapangan memiliki HT. Dengan demikian komunikasi antara pemimpin dan karyawan yang ada di lapangan bisa terjalin dengan baik dan karyawan bisa memahami maksud dari pimpinan dan begitu sebaliknya agar target penjualan sawit bisa tercapai.

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas melibatkan penggunaan variabel lain yang lebih spesifik dan belum pernah diteliti, sehingga dapat memperoleh hasil yang menggambarkan hal-hal lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja.

### **6.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun penelitian ini masih banyak keterbatasan dari berbagai aspek, antara lain:

1. Tempat penelitian ini tempatnya sangat jauh dan jaringan sama sekali tidak ada hanya tersedia wifi dan itupun sangat susah yaitu Di Desa Dumaring, Kecamatan Talisayan, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dan dari tempat tinggal ke tempat penelitian memakan waktu setengah jam.
2. Penelitian ini dilakukan atas izin Pimpinan PT. Bina Karya Nuansa Sejahtera (BKNS) untuk mengambil data dalam bentuk data kinerja karyawan, data pencapaian produk dan kuesioner, namun masih sangat sulit untuk melakukan pembagian kuesioner yang beberapa harus melalui pihak tertentu.