

# **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

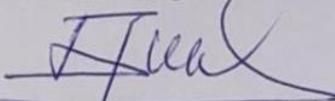
**VALEN TIZWA MAYA LAMMA**

**A021201157**

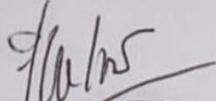
telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

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

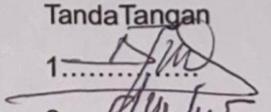
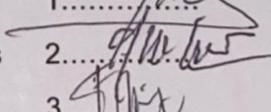
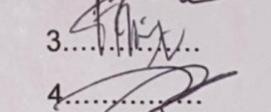
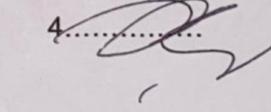
**VALEN TIZWA MAYA LAMMA**

**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 arahnya 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, kebersamaian 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.