

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya

Bernita Orlando Wijaya<sup>1)\*</sup>, Andy<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>berber2207@gmail.com

<sup>2)</sup>andy.andy@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan  
Komunikasi  
Motivasi Kerja  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja pada PT. Bina Adidaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan survey atau wawancara langsung dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 85 responden yaitu karyawan perusahaan. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 18.0

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan analisis linear berganda  $Y = 6,191 + 0,345 + 0,313 + 0,214$  dan hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 2,230 ( $X_1$ ), 2,002 ( $X_2$ ), 2,108 ( $X_3$ ),  $t_{tabel}$  sebesar 1,98969 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan  $df = 85 - 4$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan uji F diperoleh hasil sebesar 89,358 ( $X_1$ ), 36,150 ( $X_2$ ), 50,372 ( $X_3$ ) dengan  $f_{tabel}$  sebesar 2,72 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan ( $df$ ) = 85 - 4 dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

### I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, karena kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu diukur dari seberapa banyak uang yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan berperan untuk mengelola, mendisiplinkan, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi secara efektif keunggulan bersaing dapat diperoleh melalui persaingan agar dapat bertahan diperusahaan ataupun organisasi lain dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan perkembangan kegiatan ekonomian di Indonesia, sehingga sumber daya manusia merupakan asset utama untuk membangun suatu keunggulan kompetatif yang berkelanjutan, karena mayoritas perusahaan yang mengalami penurunan umumnya disebabkan oleh terpakunya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki,

semakin baik kualitas karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lain. Oleh karena itu, kesuksesan suatu perusahaan tentunya dapat didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Ada banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja tentang sumber daya manusia, salah satunya bisa melalui kinerja karyawan atas pekerjaan yang dapat dikerjakan (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin organisasi, proses pemberian perintah, pengarahan pekerjaan kepada karyawan, dan cara pemimpin menangani masalah-masalah yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat memiliki komunikasi yang baik dan motivasi karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan dan bisa memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada setiap karyawan, maka kinerja atau hasil kerja karyawan tersebut akan meningkat (Priscillia, Lovie Angela, 2022).

Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga memerlukan komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan dan antar karyawan dengan karyawan lainnya, serta dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan setiap karyawan yang harus dipenuhi bisa berupa sebuah reward (Wiediya & Andy, 2022). Dalam sebuah perusahaan komunikasi dan motivasi kerja yang baik merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan. Komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan dan antar karyawan, pasti akan ada motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh atasan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan motivasi kerja antar karyawan dengan rekan kerja, dan hubungan yang baik akan meningkatkan kinerja atau hasil. bekerja untuk karyawan. Memberikan motivasi kerja pada karyawan sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka perlu adanya perhatian dari pemimpin setiap perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pada setiap karyawannya. Dengan kurangnya atau tidak adanya motivasi kerja dalam bekerja akan mengakibatkan menurunkan kinerja pada setiap karyawan dan setiap karyawan tidak akan bekerja sesuai dengan aturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kreitner dalam (Efrem & Hernawan, 2022) menyampaikan bahwa :

“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan bersama.”

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyampaikan bahwa :

“Perilaku seorang pemimpin ketika mencoba membujuk orang lain disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka.”

### **Komunikasi**

Menurut Saputra dalam (Limnata & Silaswara, 2022) menyampaikan bahwa :

“Komunikasi merupakan sarana penyampaian dan pembagian tugas dalam perusahaan, sekaligus sebagai solusi penurunan kepuasan kerja karena perilaku seseorang dapat dipelajari melalui cara seseorang berkomunikasi.”

Menurut Sutrisno dalam (Wijaya & Sutrisna, 2022) menyampaikan bahwa :

“Komunikasi merupakan istilah yang memiliki banyak arti, tempat para ilmuwan sosial bekerja dengan pendekatan komunikatif umumnya berfokus pada aktivitas manusia.”

### **Motivasi Kerja**

Menurut Tegor dalam (Sihombing & Kusnawan, 2022) menyampaikan bahwa :  
“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.”  
Menurut Rinitha Parameswari dalam (Vileonzia & Fung, 2022) menyampaikan bahwa :  
Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Benardin dalam (Aprissa & Yoyo, 2022) menyampaikan bahwa :  
Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.  
Menurut Agus Kusnawan dalam (Heriyanto & Tholok, 2022) menyampaikan bahwa :  
Kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang bisa dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sebagaimana dengan hak serta tanggung jawabnya untuk dapat mencapai tujuan mereka dalam suatu metode yang berkorelasi dengan organisasi.

## **II. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian dengan membuat cerminan secara sistematis serta akurat sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena yang hendak diteliti dan menerangkan tentang bagaimana informasi dikumpulkan, diolah, serta dianalisa buat sesuatu pembuktian serta pengujian dalam menanggapi suatu tujuan.

### **Objek Penelitian**

Objek yang digunakan oleh peneliti ini adalah suatu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industry pembuatan cat (pabrik cat), yaitu PT. Bina Adidaya yang berdomisili di Jl. Industri Raya IV Blok AF No.23 Tangerang, Banten.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan wilayah umum yang disebut populasi terdiri dari hal-hal atau subjek yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya karena mereka memiliki jumlah dan fitur tertentu.

Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Bina Adidaya yang berjumlah 108 karyawan atau responden

#### **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah mewakili representasi dari ukuran dan susunan populasi.

Dalam penelitian dengan jumlah sampel yang menggunakan rumus slovin mendapatkan sampel sebanyak 85 karyawan atau responden.

Rumus Slovin :

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

$$n = \frac{108}{1+108.(5\%)^2}$$

$$n = \frac{108}{1+108.(0.0025)}$$

$$n = \frac{108}{1+0.3}$$

$$n = 85,039 / 85 \text{ responden}$$

### III. HASIL

#### 1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Gaya Kepemimpinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 <sup>a</sup>	,518	,513	4,63851

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji ( $R^2$ ) variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,518, maka variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,8%.

• **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Komunikasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 <sup>a</sup>	,572	,567	4,42432

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji ( $R^2$ ) variabel komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial menunjukkan nilai R Square sebesar 0,572, maka variabel komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,2%.

• **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Motivasi Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,540	4,50478

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil ( $R^2$ ) variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial menunjukkan nilai R Square sebesar 0,551, maka variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,1%.

- **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 <sup>a</sup>	,572	,557	4,42432

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji ( $R^2$ ) variabel secara simultan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,572, maka variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% berarti dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pembahasan penelitian ini.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,386	3,244		3,510	,001
	Gaya Kepemimpinan	,744	,079	,720	9,453	,000
2	(Constant)	7,744	3,484		2,223	,029
	Gaya Kepemimpinan	,584	,101	,565	5,805	,000
	Motivasi Kerja	,249	,102	,238	2,450	,016
3	(Constant)	6,191	3,508		1,765	,081
	Gaya Kepemimpinan	,345	,155	,334	2,230	,029
	Motivasi Kerja	,214	,102	,205	2,108	,038
	Komunikasi	,313	,156	,293	2,002	,049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t diperoleh hasil, yakni :

1. Berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan  $<$  nilai alpha ( $0,029 < 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,230 > 1,98969$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi variabel komunikasi  $<$  nilai alpha ( $0,049 < 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,002 > 1,98969$ ). Dengan demikian  $H_2$  diterima, yaitu komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja  $<$  nilai alpha ( $0,038 < 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,108 > 1,98969$ ). Dengan demikian  $H_3$  diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

• Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2122,881	3	707,627	36,150	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1585,543	81	19,575		
	Total	3708,424	84			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan besaran  $f_{hitung}$  36,150, tingkat signifikansi 0,000 *degree of freedom* dengan  $df$  1 = 3 dan  $df$  2 = 81, jadi diperoleh nilai  $f_{tabel}$  (3: 81) = 2.72 yang berarti  $f_{hitung}$  36,150 >  $f_{tabel}$  2.72 dengan demikian  $H_4$  diterima, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $R^2$ ), gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan 51,8%, selebihnya dipengaruhi oleh hal berlainan yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,230 >  $t_{tabel}$  1,98969, signifikans 0,029 < 0,05, yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $R^2$ ), komunikasi dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan 57,2%, selebihnya dipengaruhi oleh hal berlainan yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,002 >  $t_{tabel}$  1,98969, signifikan 0,049 < 0,05, yang berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $R^2$ ), motivasi kerja dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan 55,1%, selebihnya dipengaruhi oleh hal berlainan yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,108 >  $t_{tabel}$  1,98969, signifikan 0,038 < 0,05, yang berarti  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $R^2$ ) gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan sebesar 57,2%, selebihnya 42,8% dipengaruhi oleh hal berlainan yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian uji f menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  36,150 >  $f_{tabel}$  2.72 yang berarti  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 56–70.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Heriyanto, V., & Tholok, F. W. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Stres Kerja , Dan Kompesasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP)*. 2(2).
- Limnata, I., & Silaswara, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover pada PT . Gunadaya Inti Sejati*. 2(2).
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3, 1–8.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety ( K3 ) On The Perfor*. 3, 1–10.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif,Kombinasi,dan R&D* (S. Y. Suryandri (ed.)). Alfabeta bandung.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Wijaya, S. N., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, X.