

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA STUDI KORELASIONAL PADA PEGAWAI PT. RIMBAWOOD ARSILESTARI DI KABUPATEN SERANG

Muhi Mukti*

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info	Abstract
Keywords: Leadership Style, Interpersonal Communications And Performance	Based on the data obtained in the field can be seen indication that the performance of employees of PT Rimbawood Arsilestari not fully in accordance with the expected. It is probably related to two factors: leadership style and interpersonal communication. In conception the authors apply several theories and concepts related to research variables from some experts such as Brindusa Maria POPA, Cooper Donald, Colquitt, Lepine and Wesson, Frecilia Nanda Melvani, Hina fayyaz, Riffat naheed and Ameer Hasan, and other experts . In order to explain the relationship of independent variables are leadership style and interpersonal communication and dependent variable is performance. The research method used quantitative survey by using correlational analysis technique, the data obtained based on the questionnaire answers were analyzed by statistical correlation technique of product moment pearson to know the relation between independent variable that is leadership style and interpersonal communication and dependent variable that is performance. The results showed that there is a positive relationship between the independent variables and dependent variables, to be more detailed as follows: Leadership style directly related positive to performance, obtained correlation coefficient β_1 of 0.431. price tcount 3.822> ttable ($\alpha = 0.05$; 67) 1.996, meaning that the more effective style of leadership will be more efficient performance. Interpersonal communication directly related positive to performance, obtained correlation coefficient β_2 of 0.430. price tcount 3.815> ttable ($\alpha = 0.05$; 67) 1.996, meaning the more effective interpersonal communication will be more effective performance. Leadership style and Interpersonal Communication together directly related positively to performance, obtained correlation coefficient β_{12} of 0,559. price Fhitung 31.068Ftabel 3.140, meaning the more effective style of leadership and interpersonal communication will be more effective and efficient performance. In an effort to improve employee performance PT Rimbawood Arsilestari in Kab. Attack, the researcher's suggestions are: (i) It is better for the corporate leader to be open to problems encountered and perceived by the journalist and to be active in finding solutions to any problems (ii) in delivering direction and policies on work and tasks as clear and as detailed as possible (iii) should create a conducive working situation by opening up effective communication of employees.

Corresponding Author:
muhimukti@gmail.com

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan dapat diketahui indikasi bahwa kinerja pegawai PT Rimbawood Arsilestari belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut kemungkinan berhubungan dengan dua faktor yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal.

Secara konsepsi penulis menerapkan beberapa teori serta konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian dari beberapa pakar diantaranya Brindusa Maria POPA, Cooper Donald, Colquitt, Lepine and Wesson, Frecilia Nanda Melvani, Hina fayyaz, Riffat naheed dan Ameer Hasan, serta pakar-pakar lainnya. Guna menjelaskan hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dan variabel terikat yaitu kinerja.

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif survei dengan menggunakan tehnik analisis korelasional, data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner dianalisis dengan tehnik statistik korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dan variabel terikat yaitu kinerja.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat, untuk lebih rincinya sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan berhubungan langsung positif terhadap kinerja, diperoleh koefesien korelasi β_1 sebesar 0,431. harga t_{hitung} 3,822 > $t_{tabel}(\alpha=0,05;67)$ 1,996, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan maka akan semakin efisien kinerja. Komunikasi interpersonal berhubungan langsung positif terhadap kinerja, diperoleh koefesien korelasi β_2 sebesar 0,430. harga t_{hitung} 3,815 > $t_{tabel}(\alpha=0,05;67)$ 1,996, artinya semakin efektif komunikasi interpersonal maka akan semakin efektif kinerja. Gaya kepemimpinan dan Komunikasi interpersonal secara bersama-sama berhubungan langsung positif terhadap kinerja, diperoleh koefesien korelasi β_{12} sebesar 0,559. harga F_{hitung} 31,068 > F_{tabel} 3,140, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal maka akan semakin efektif dan efisien kinerja.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai PT Rimbawood Arsilestari di Kab. Serang, saran-saran dari peneliti adalah (i) Sebaiknya pemimpin perusahaan terbuka terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi dan dirasakan oleh pegawai serta aktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan (ii) dalam menyampaikan arahan serta kebijakan mengenai pekerjaan dan tugas harus sejelas dan sedetail mungkin (iii) sebaiknya menciptakan situasi kerja yang kondusif dengan membuka komunikasi yang efektif terhadap pegawai.

©2017 JSAB. All rights reserved.

Pendahuluan

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Pada umumnya kinerja merupakan hasil dari kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Stephen dan Tomothy, 2009).

Senada dengan pendapat Brahmasari (2008) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Hal tersebut dapat menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan dikarenakan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin jika Sumber daya yang telah tersedia tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik (Wahab, 2008).

Sedangkan Menurut Asyraf A. Rahman (2008), istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Diantara hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut : Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-‘Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.” (HR. Bukhari)

Kiswanto (2010) dalam penelitian menemukan beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Sedangkan Rahmat Hasbullah (2010) dalam Hasibuan menyatakan bahwa pemimpin dalam menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang ideal akan membawa organisasi dalam pencapaian tujuannya, PT. Rimbawood Asri Lestari bergerak dalam bidang furniture, menurut Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia menyatakan bahwa industry furniture adalah industry yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi furniture yang mempunyai nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, memerlukan pemimpin yang ideal agar dapat mewujudkan tujuan PT. Rimbawood Asli Lestari.

Pimpinan suatu organisasi sangat dibutuhkan, agar kepemimpinan di dalam suatu organisasi dapat terwujud, sebab kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

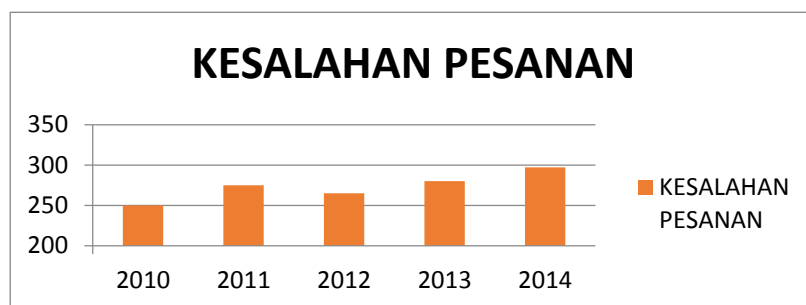
Sependapat Melvani (2012) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan.

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun meminimalisir kekeliruan dalam bekerja. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja dan melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Selain itu juga dalam organisasi peran komunikasi sangat penting. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa dengan komunikasi yang baik, maka suatu organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik, lancar, dan sukses. Sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi akan kacau dan semrawut. Oleh karena itu manajemen yang efisien sangat tergantung pada komunikasi dan memfokuskannya melalui interaksi antara atasan dan bawahan. Komunikasi sangat penting bagi semua organisasi sehingga para pimpinannya harus memahami dan mampu berkomunikasi dengan baik.

Komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai (Siagian, 2002).



Sumber : PT. Rimbawood Asrilestari

Gambar Jumlah Kesalahan Pesanan tahun 2010-2014

Berdasarkan gambar diatas menunjukan jumlah kesalahan pesanan dari tahun 2010 sampai dengan 2014 terus mengalami kenaikan ini merupakan dampak yang harus segera diselesaikan walaupun pada tahun 2012 mengalami penurunan dari kesalahan pesanan 275 menjadi 265 tetapi tahun selanjutnya mengalami kenaikan kesalahan pesanan ini diakibatkan dari kesalahan komunikasi dari pimpinan kepada karyawan.

Dalam PT. Rimbawood Arsilestari kegiatan usahanya perlu adanya komunikasi yang efektif sehingga mengurangi kesalahan dalam produksinya. Akan tetapi didalam pelaksanaannya masih banyak komunikasi yang terputus antar pegawai, atasan ke bawahan dan lain sebagainya sehingga yang terjadi banyak kesalahan-kesalahan pesanan yang di pesan oleh pelanggan dan akibatnya kerugian yang dialami oleh perusahaan tersebut.

Dalam observasi awal penulis bahwa pegawai di PT Rimbawood Arsilestari cenderung menurun kinerjanya, ini bisa di lihat dari tingkat kehadiran pegawai itu sendiri. Penurunan tingkat kehadiran tersebut diduga sementara oleh peneliti berdasarkan hasil observasi peneliti, disebabkan oleh banyaknya pegawai yang masih menunda pekerjaan hingga selesai, ini diakibatkan karena pegawai merasa tidak diawasi dan diperhatikan oleh pemimpin, lingkungan kerja belum nyaman, serta pemimpin yang kurang memberikan motivasi pada bawahan.

Selain itu juga penulis menemukan pemimpin yang memberikan intuksi atau arahan yang kurang jelas, sehingga bawahan tidak bisa mengartikan apa yang diinginkan oleh pimpinan itu sendiri. Ditambah yang lebih mengawatirkan adalah bawahan itu sendiri tidak mau bertannya apa yang diinginkan oleh pimpinan itu karena mereka merasa takut, gelisah dan lain sebagainya inilah yang menyebabkan banyak kesalahan diantara keduanya dan akhirnya banyak pesanan yang tidak sesuai dengan pesanan konsumen.

Pemimpin kurang tanggap terhadap permasalahan yang dialami oleh karyawan, kurang tegas terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dan akhirnya banyak karyawan yang merasa diacuhkan dan tidak diperhatikan oleh pimpinan sehingga banyak karyawan yang bekerja asal – asalan dan tidak tepat waktu. Ditambah apabila ada permasalahan-permasalahan baik yang dialami perusahaan maupun karyawan itu sendiri pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusinya, dan yang lebih mengawatirkan adalah dalam pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pemimpin kepada bawahan sehingga kadang terjadi miss komunikasi.

Kesalahan-kesalahan tersebut diatas dapat mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan karena dengan tidak sesuainya permintaan yang di pesan oleh konsumen maka secara teknis akan mengakibatkan pula ketidak puasan pada konsumen tersebut, ini merupakan hal yang sangat besar karena konsumen merupakan asset perusahaan yang harus di penuhi.

Kajian Pustaka

Kinerja

Byars dan Rue dalam Nugraha mengatakan bahwa kinerja adalah pengaruh dari upaya pegawai yang terkait dengan kemampuan dan peran serta atau tugas. Artinya adalah kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai dari akibat hubungan timbal balik antara upaya/usaha, kemampuan dan peran serta pegawai (Windu Iwan Nugraha, 2012).

Kinerja merupakan prestasi kerja / prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (*actual performance*) definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) (Mangkunegara, 2005).

Sementara itu pengertian kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2010).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi kontribusi mereka kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

(Kasmir, 2011). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Colquitt & Wesson (2009) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah. Kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan.

Sedangkan As'ad dalam Indra (Indra Jaya, 2009) kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Prestasi kerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan atau efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Perbaikan kinerja baik dari individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur (*measuring*), mengevaluasi (*appraising*), mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja (*improving performance*). Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus (*feedback on*) antara atasan dan pegawai (Didi Hadiyatna, 2012). Kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personal.

Menurut Timpe dalam Ridwan (2012) faktor-faktor ini digambarkan sebagai mata rantai untuk menekankan saling ketergantungan mereka, kinerja mungkin akan tidak seperti yang diharapkan bila terdapat kelemahan diantara mata rantai ini misalnya, meskipun tugasnya jelas, kinerja individu mungkin berada dibawah setandar bila dia kekurangan sumber daya atau peralatan yang diperlukan. Atau, meskipun sumber dayanya tersedia dan akibat-akibatnya dapat diterima, kinerja berada dibawah setandar bila individu tidak cukup terlatih.

Gaya Kepemimpinan

“Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” ayat tersebut menunjukkan kesangsian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk dari manusia (Al-Qur'an Surat Albaqorah : 30)

Bennis dan Namus dalam kasmir (2011) mengatakan bahwa sebagai pemimpin, manajer atau pimpinan memiliki peran (*role*), kegiatan, dan skill.

Newstrom dan Davis (2007) berpendapat kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan.

Maria (2012) berpendapat bahwa Pemimpin dapat mengubah seorang karyawan dari pekerja sendirian menjadi sebuah team. Dengan demikian, mereka dapat memodifikasi cara kerja karyawan dan mereka juga percaya bahwa kerjasama team lebih efektif dibandingkan dengan kerja sendirian.

Kreitner dan Kinicki (2008) bahwa (1) kepemimpinan adalah proses antara pemimpin dan pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pengaruh sosial, (3) kepemimpinan terjadi pada berbagai tingkat dalam sebuah organisasi (pada tingkat individu, misalnya, kepemimpinan melibatkan pengawas, pelatih, inspirasi, dan memotivasi, pemimpin juga membangun tim, menghasilkan jaringan, dan menyelesaikan berbagai konflik), (4) kepemimpinan berfokus pada pencapaian tujuan. kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana pemimpin mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Dari penelitiannya, Fiedler menemukan bahwa kinerja kepemimpinan juga sangat tergantung pada organisasi maupun sifat-sifat pemimpinnya. Apa yang bisa dikatakan adalah bahwa pemimpin bisa efektif dalam situasi tertentu dan tidak efektif dalam situasi yang lain. Kecuali, mungkin, dalam kasus-kasus yang menyimpang, tidak masuk akal untuk membedakan antara pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif. Usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi atau kelompok harus dimulai dari belajar, tidak hanya bagaimana melatih pemimpin secara lebih efektif, tetapi juga bagaimana membangun lingkungan organisasi dimana seorang pemimpin bisa bekerja dengan baik (Ristiyanti Prasetyo, 2006).

Griffin dalam Indra (2009) memandang kepemimpinan dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu:

1. Proses, yang berarti penggunaan pengaruh yang tidak memiliki kekuasaan untuk memberikan sanksi, membentuk tujuan kelompok atau organisasi, mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan budaya kelompok atau organisasi.
2. Kepemilikan, yang di artikan sebagai seperangkat ciri yang menjadi atribut seseorang yang di persepsikan sebagai pemimpin.

Secara ekstrem, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mengajak orang lain mengikuti keinginan pemimpin. Penerapan dari nilai-nilai kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi akan gagal total apabila diselenggarakan tanpa kepemimpinan manajerial, jika dilihat dari kacamata system, kepemimpinan berfungsi sebagai:

1. Alat control kedepan atau umpan maju (kelebihan dari umpan balik) melalui kegiatan kepemimpinan dan mutu dari masukan kepada system
2. Penentu yang kuat terhadap efektivitas dan proses system itu sendiri

Kepemimpinan begitu penting bagi kehidupan organisasi, sehingga kita tidak segan-segan menghabiskan sejumlah anggaran hanya untuk mencari seorang pemimpin manajerial, dan untuk memberikan latihan kepada calon-calon pemimpin, sehingga nantinya calon-calon tersebut memiliki nilai-nilai kepemimpinan dalam menjalankan roda oprganisasi.

Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan staff dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Miftah Thoha, 2010).

Pada saat ini banyak pengamat perilaku berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu sangat tergantung dari situasi dan kondisi kepemimpinan itu sendiri. Jadi gaya pemimpin yang efektif sering dikaitkan dengan kemampuan menyelesaikan permasalahan melalui usaha menyesuaikan diri gaya kepemimpinan seseorang dengan situasi dan kondisi saat dimana nilai dan kegiatan kepemimpinan itu sedang dijewantahkan.

Pola kepemimpinan yang lain, mengikuti pola dua dimensi ini adalah *Contingency* model, yang mengatakan bahwa kepemimpinan itu akan efektif bila ada dukungan dari kondisi:

1. Hubungan dari pimpinan dan bawahan, yaitu kemampuan pimpinan untuk dapat bekerja dengan baik dengan bawahan, dan kemampuan bawahan untuk memberikan kepercayaan dan loyalitas kepada atasan
2. Struktur tugas, yaitu tingkat kestabilan dari suatu penugasan. Suatu tugas yang dapat di prediksi seluk-beluknya (artinya kesukarannya, lamanya dikerjakan, dan lain sebagainya), yang dapat di definisikan dengan baik, disebut mempunyai struktur yang tinggi.
3. Tempat kedudukan kekuatan, yaitu besarnya dan tempatnya pengaruh dari posisi pimpinan, termasuk imbal jasa dan hukuman yang mungkin dapat diterima seseorang dalam posisi itu atau tingkat dukungan dari atasan dari pimpinan itu.

Indikator kepemimpinan, meliputi: mengarahkan, membuat prosedur kerja, membina, membangun kerjasama, perhatian pada bawahan, merencanakan dan mengambil keputusan. Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan, mereka mengidentifikasikan dua kategori gaya yang ekstrem yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan.

Selain itu juga Fayyaz dan Nahead (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah perilaku meningkatkan melalui komunikasi. Komunikasi membentuk persepsi karisma pemimpin, dan komunikasi dapat dibagi ke dalam isi pesan pemimpin dan penyajian pesan-pesan-pesan tersebut.

Dari definisi dan teori-teori di atas kepemimpinan adalah adanya seorang individu yang mempengaruhi, adanya proses mempengaruhi, adanya anggota kelompok yang di pengaruh, adanya anggota kelompok yang dipengaruhi, adanya sasaran kelompok/organisasi yang dicapai. Komponen-komponen tersebut di atas saling berkait dan merupakan suatu hal yang konstan, meski dalam beberapa hal, seperti kualitas seorang pemimpin, dapat berubah cepat tergantung kebutuhan dan situasi pada saat tersebut.

1. Komunikasi Interpersonal

Menurut Efendi dalam Hartono (2013) kalau dua orang terlibat dalam komunikasi misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang diperbincangkan. Kesamaan Bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Dengan perkataan lain, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawa oleh bahasa itu.

Karimi dan Hamidzadeh (2010) berpendapat bahwa keterampilan komunikasi interpersonal adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar orang tersebut bisa diajak bekerjasama. Komunikasi dapat di identifikasikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektifitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, pelatihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.

Untuk mengerjakan kerja sama tim, setiap anggota harus mau dan bisa saling berkomunikasi secara terbuka, percaya, dan hormat. Setiap anggota secara sadar harus siap memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh orang lain. Artinya setiap anggota akan saling memperhatikan kebutuhan anggota lain, kemudian berkomunikasi untuk menawarkan bantuan yang ditawarkan. Sebaliknya anggota juga siap menerima bantuan tanpa merasa sungkan atau keberatan dan berusaha menolak dengan alasan dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri.

Komunikasi bisa dikatakan berhasil jika pikiran atau ide yang ditransmisikan dari seseorang kepada orang lain diterima dan dirasakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengirim pesan (Robbins & Timothy, 2013).

Madlock (2008) berpendapat kepemimpinan dan komunikasi interpersonal saling keterkaitan karena seorang pemimpin dihargai komunikasi yang mudah di pahami oleh anggotanya. Secara khusus, komunikasi membentuk karakter dan sikap seorang pemimpin.

Sikap anggota yang tidak siap menerima bantuan akan merugikan efektivitas kerja tim. Tim kerja yang sukses menekankan agar setiap anggota mau berbagi informasi, waktu, keterampilan dan pengetahuan untuk mengembangkan tim. Menahan informasi demi kepentingan sendiri padahal informasi tersebut juga sangat dibutuhkan orang lain, merupakan perbuatan tercela, bahkan perbuatan dapat menciptakan konflik diantara anggota tim. Informasi harus dipandang sebagai media untuk memperdayakan tim, bukan hanya untuk satu anggota, tetapi satu untuk semua, semua untuk satu yaitu tim kerja (Yussuf, 2014).

Kartono (2009) berpendapat bahwa komunikasi adalah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Keberhasilan kepemimpinan itu tergantung pada kemampuan pemimpin menjabarkan kebijakan (*policy*) organisasi dan ide-ide sendiri ke dalam pengertian-pengertian praktis, yang bisa dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para penikut atau bahannya

Maka komunikasi yang efektif dan terbuka akan memudahkan penjabaran kebijakan tersebut, sekaligus juga memberikan fasilitas kelancaran kerja. Komunikasi ini juga menjadi sarana primer untuk mengubah tingkah laku, dengan jalan mempengaruhi dan meyakinkan para pengikut. Maka ada dua bentuk komunikasi dalam kepemimpinan organisasi, yaitu komunikasi satu arah atau *one way communication* dan komunikasi dua arah atau *two way communication*.

Mas'ud dan Mahmud (2005) komunikasi merupakan sumber kehidupan sebuah organisasi yang menjembatani informasi dari dua arah antara pengirim dan penerima pesan. Proses komunikasi terdiri dari enam tahapan sebagai berikut :

1. Pengirim mempunyai ide yang ingin disampaikan kepada pihak lain
2. Pengirim mengubah idenya menjadi pesan. Pada saat ini ia mengubah ide menjadi pesan yang akan diterima oleh pihak lain, ia menentukan bentuk pesan (kata, ekspresi wajah, gerak isyarat), panjang uraian pesan, susunan, nada dan gaya yang semuanya tergantung pada ide, penerima pesan (*audience*), dan suasana hati pengirim pesan.
3. Pengirim menyampaikan pesan. Untuk mengirim pesan kepada penerima perlu dipilih saluran komunikasi (*verbal* atau *nonverbal*, lisan atau tertulis) dan media yang sesuai (komuter, telepon, surat, memo, laporan). Saluran dan media yang dipilih tergantung pada pesan yang akan disampaikan, lokasi penerima, sifat pesan, dan formalitas.
4. Pihak penerima menerima pesan. Komunikasi terjadi apabila *audience* menerima pesan terlebih dahulu. Jika pesan yang dikirim dalam bentuk surat, penerima telah membacanya untuk memahami pesan yang diterimanya. Apabila pesan yang disampaikan dalam bentuk presentasi lisan, *audience* harus dapat mendengarpembicara dan memperhatikan pesan yang disampaikan.
5. Penerima menafsirkan pesan. *Audience* harus menyelaraskan pemikiran dengan pihak pengirim pesan, menerima dan memahaminya, kemudian pesan yang diterima disimpan dalam pikiran. Jika ini dapat dilakukan dengan baik, pesan dapat ditafsirkan dengan benar.
6. Penerima memberikan reaksi dan mengirim umpan balik. Umpan balik berupa respons penerima, batas akhir rangkaian komunikasi. Setelah mendapat pesan, penerima memberikan respons. Umpan balik merupakan unsur utama dalam proses komunikasi karena umpan balik memungkinkan pihak pengirim pesan untuk mengevaluasi efektivitas pesan yang dikirimkan.

Kemampuan berkomunikasi menunjukkan keberhasilan seseorang dalam mengirim pesan-pesan secara jelas, manusiawi, dan efisien, kemampuan tersebut juga dimanifestasikan melalui penerimaan pesan-pesan yang dikirimkan secara akurat. Kemampuan berkomunikasi mengacu kepada pemahaman seseorang terhadap aspek social situasi komunikasi. Seorang komunikator bisnis, yang mulanya tidak mau terbuka mengakui bahwa para manajer masa kini tidak terbuka terhadap saran-saran pada waktu-waktu tertentu. Hal ini mencerminkan adanya adaptasi yang kompeten.

Kemampuan juga di tunjukan melalui pengenalan, apakah suatu topik itu tepat atau tidak, berapa banyak sentuhan yang di terima, berapa jarak fisik yang pantas dan seterusnya. Kemampuan berkomunikasi dapat ditingkatkan dengan mengembangkan suatu atmosfer komunikasi yang positif demi keberhasilan pada masa datang.

Wirasasmita (2006) prinsip utama komunikasi adalah bahwa komunikasi tidak mungkin dihindari. Dengan kata lain, tidak ada satu hal pun yang bukan merupakan komunikasi. De Vito menuliskan bahwa komunikasi tidak dapat dielakan sehingga kita tidak dapat tidak berkomunikasi dan tidak dapat tidak memberikan tanggapan.

Dalam dunia bisnis, seorang komunikator yang baik disamping harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, juga harus mampu menggunakan berbagai macam alat atau media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain secara efektif dan efisien, sehingga tujuan penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai.

Para komunikator seharusnya memahami dengan baik bagaimana menyusun kata-kata yang mampu membentuk suatu arti atau makna, bagaimana mengubah suatu situasi menjadi lebih menarik dan menyenangkan, bagaimana mengajak peserta/audiens untuk berperan aktif dalam diskusi, bagaimana menyelipkan humor (lelucon) yang mampu menghidupkan suasana, bagaimana menyiapkan atau mengatur ruangan yang mampu menghidupkan diskusi, serta bagaimana memilih media komunikasi secara tepat (melalui media tertulis atau lisan) (Djoko Purwanto, 2006).

Dari pengertian dan teori-teori diatas komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain baik melalui verbal mau pun nonverbal sehingga adanya umpan balik (*feed back*).

Metodologi Penelitian

Tempat Dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rimbawood Arsilestari di Kab. Serang Provinsi Banten. Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 2 bulan. Mei sampai dengan Juni 2015.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan tehnik analisis korelasional. Noor mengatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variable dan menghitung koefisien korelasi antara variable tersebut, agar dapat di tentukan variable mana yang berkorelasi (Noor, 2012).

Kekuatan hubungan antar variable penelitian ditunjukan oleh koefisien korelasi yang angkanya bervariasi antara -1 samapai dengan +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang di peroleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variable.

Dalam suatu penelitian korelasional, paling tidak terdapat dua variable yang harus diukur sehingga dapat diketahui pengaruhnya. Disamping itu, dapat pula dianalisis pengaruh antara dari tiga variable atau lebih.

Populasi dan Sample

Populasi

Menurut Noor (2012) populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai PT. Rimbawood Asri Lestari di Cikande berjumlah 200 orang.

Sample

Cooper (2008) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian dari populasi. Sample terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Peneliti sample dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh besar sampel adalah 67 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Teknik pengumpulan data penelitian dimaksudkan agar peneliti memberikan hasil maksimal serta mengurangi tingkat kekeliruan. Hal ini juga dilakukan untuk meyakinkan data yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pertama, mendefinisikan konsep dan operasional masing-masing variabel. Kedua, membuat kisi-kisi penyusunan instrument masing-masing variabel penelitian. Dengan cara, yaitu; (1) menyusun indikator-indikator variabel penelitian; (2) menyusun kisi-kisi instrumen; (3) melakukan uji coba instrumen; dan (3) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Hasil uji coba menganalisis indikator-indikator melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan uji *confirmatory factor analysis*. Jika indikator valid dan reliabel maka ia tidak gugur dan digunakan dalam penelitian. Indikator-indikator yang valid dan reliabel dihimpun menjadi suatu angket jadi. Angket berisi sejumlah pernyataan dengan penjelasan sehingga responden dapat mengisi angket secara benar. Dari hasil penyebaran angket tersebut ditabulasikan sesuai dengan yang diteliti, dengan menggunakan Skala Linkert.

Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan oleh penulis selanjutnya dianalisis secara Kuantitatif, adapun pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis korelasional. Pengolahan datanya untuk menguji ketiga hipotesis diatas menggunakan bantuan pengolah data SPSS Versi 20 dan SmartPLS 2.0. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Di mana jika variabel endogen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen.

Pengolahan data merupakan kegiatan penting dalam proses penelitian karena dapat mengetahui makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Pelaksanaan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 16

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Analisis *deskriptif* dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Analisis *inferensial* digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan.

Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini hanya dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data adalah dengan galat taksiran. Untuk pengujian linieritas varians dilakukan dengan regresi.

Syarat ini berkenaan dengan kesamaan varians variabel terikat untuk setiap harga-harga kelompok variabel bebas.

Setelah semua persyaratan analisis terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment dari Pearson* (Sudjana, 2003).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Normalitas

Tabel Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig.	Harga α	Kesimpulan
1	X1	0,921	0,05	Berdistribusi Normal
2	X2	0,747	0,05	Berdistribusi Normal
3	Y	0,793	0,05	Berdistribusi Normal

Merujuk pada hasil perhitungan diatas, nilai penyimpangan maksimum hasil adalah $X_1=0,064$, dan Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,921. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* (K-S) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,921) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X_1 berasal dari data yang berdistribusi normal. Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,747. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* (K-S) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,747) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X_2 berasal dari data yang berdistribusi normal. Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan harga 0,793. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* (K-S) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,793) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel Y berasal dari data yang berdistribusi normal.

Regresi dan Signifikansi Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA, diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,597 X_1 dan 0,043 X_2 , sedangkan harga konstanta a sebesar 20,780. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\bar{Y} = 20,780 + 0,597X_1 + 0,043X_2$. Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi dan uji F tuna cocok. Hasil ujian untuk kedua jenis uji F tersebut disajikan dalam bentuk rangkuman pada tabel 4.7 berikut.

Tabel Rangkuman Hasil ANOVA Uji Signifikansi dan Linieritas Y atas X_2
Persamaan Regresi : $\bar{Y} = 20,780 + 0,597X_1 + 0,043X_2$.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280,392	2	640,196	24,989	,000 ^b
	Residual	1639,638	64	25,619		
	Total	2920,030	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,780	5,333		0,015	,000
Gaya Kepeimpinan	,431	,118	,629	3,822	,000
Komunikasi Interpersonal	,430	,110	,549	3,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Coefficientsa

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\bar{Y} = 20,780 + 0,431X_1 + 0,430X_2$ mempunyai $F_{hitung} = 31,068 > F_{tabel 0,95(2,64)} = 3,140$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi tersebut bersifat linear. Dengan demikian, persamaan regresi $\bar{Y} = 20,780 + 0,431X_1 + 0,430X_2$ tersebut sangat signifikan dan linear. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X_1) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan kinerja (Y) 0,431. Lebih umum lagi bahwa kenaikan komunikasi interpersonal sebesar 100% diikuti oleh kenaikan kinerja 43,10%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu sekor variabel X_1 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,431 pada konstanta 20,780. Begitupun dengan komunikasi interpersonal setiap peningkatan komunikasi interppersonal (X_2) sebanyak satu satuan, akan terjadi kenaikan kinerja (Y) 0,430. Lebih umum lagi bahwa kenaikan komunikasi interpersonal sebesar 100% diikuti oleh kenaikan kinerja 43,00% walupun kecil tetapi setiap peningkatan satu sekor variabel X_2 mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,043 pada konstanta 20,780.

Tabel Rangkuman Uji Linearitas dan Signifikanitas Koefesien Regresi

Variabel	$\alpha = 0,05$		Kesimpulan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
$X_1 \longrightarrow Y$ $\bar{Y} = 21,546 + 0,627X_1$	50,481	4,013	Linear dan Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y$ $\bar{Y} = 33,169 + 0,410X_2$	17,521	4,013	Linear dan Signifikan
$X_1 \text{ dan } X_2 \longrightarrow Y$ $\bar{Y} = 20,780 + 0,431X_1 + 0,430X_2$	31,068	3,140	Linear dan Signifikan

Pengujian Hipotesis dan Diskusi

Atas dasar hasil uji hipotesis yang dilakukan maka disajikan diskusi atas hasil uji hipotesis penelitian. Ada tiga hipotesis yang diuji pada penelitian ini dan terbukti tiga hipotesis tersebut menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk masing-masing hubungan langsung positif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y), komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja (Y), gaya kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.00, di peroleh koefisien korelasi R_1 sebesar 0,431. harga $t_{hitung} 3,822 > t_{tabel(\alpha=0,05;67)} 1,996$, fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara X_1 dengan Y. Semakin efektif gaya kepemimpinan maka akan semakin

efisien kinerja.

Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.00, di peroleh koefisien korelasi R_2 sebesar 0,430. harga t_{hitung} 3,815 > $t_{tabel}(\alpha=0,05;67)$ 1,996, fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara X_1 dengan Y. Semakin efektif komunikasi interpersonal maka akan semakin efisien kinerja.

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.00, diperoleh koefisien korelasi R_{12} sebesar 0,559. harga F_{hitung} 31,068 > F_{tabel} 3,140, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Hubungan Langsung Positif Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 18,58%. Ini menunjukkan bahwa 18,58% dalam kinerja pada perusahaan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan.

Kehadiran seorang pemimpin didalam organisasi maupun perusahaan diharapkan dapat membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kehadiran pemimpin yang cakap dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa Pemimpin dapat mengubah seorang karyawan dari pekerja sendirian menjadi sebuah team. Dengan demikian, peran gaya kepemimpinan menentukan masa depan sebuah perusahaan karena pegawai maupun perusahaan itu sendiri tergantung kepada gaya kepemimpinannya.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja cukup besar yaitu 18,58%. Artinya hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja cukup kuat. Gaya kepemimpinan pada PT Rimbawood Arsilestari di Kab. Serang mempunyai pengaruh terhadap bawahannya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Gaya kepemimpinan yang dijalankan harus baik dan mampu menjadi teladan atau contoh bagi bawahannya dalam bentuk tindakan atau berprilaku, sehingga bawahan patuh kepada perintah atasannya, disamping itu pemimpin juga mampu mengarahkan bawahannya seperti yang diinginkan oleh atasannya.

Kinerja adalah perilaku positif pegawai yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perilaku positif pegawai dapat dilihat dari melaksanakan tugas-tugas rutin, patuh terhadap aturan yang berlaku, serta bagaimana seorang pegawai memahami tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan di PT Rimbawood Arsilestari di Kab. Serang mempunyai hubungan langsung positif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Langsung Positif Antara Komunikasi Interpersonal Dan Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja sebesar 18,50%. Ini menunjukkan bahwa 18,50% dalam kinerja pada perusahaan dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal.

Dalam suatu perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya

komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja sebesar 18,50%, walaupun dalam penelitian ini menunjukkan hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kecil, tetapi jangan dianggap remeh tentang pentingnya suatu komunikasi interpersonal. Karena suatu komunikasi merupakan alat untuk menyamakan persepsi, menyamakan tujuan dan natinya juga akan mempengaruhi kegiatan perusahaan, seperti efesiensi kerja, kepuasan karyawan dan lain sebagainya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal di PT Rimbawood Arsilestari di Kab. Serang mempunyai hubungan langsung positif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Langsung Positif Antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berhubungan langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja sebesar 31,25%. Ini menunjukkan bahwa 31,25% dalam kinerja pada perusahaan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama.

Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik dan mudah di pahami oleh bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan dan meminimalisir suatu kesalahan karena apabila komunikasi yang dijalankannya mudah dipahami maka kesalahan pun akan bisa diminimalisir. Tetapi figur seorang pemimpin juga haruslah menjadi tauladan bagi pegawainya, sehingga diikuti baik tindakan, maupun ucapannya. Pemimpin juga melibatkan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga mereka merasa dihargai dan akhirnya akan mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berhubungan langsung positif dengan kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan tehnik analisis korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang hubungan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

Populasi penelitian ini adalah para pegawai PT Rimbawood Arsilestari sebanyak 200 orang, sample dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh besar sampel adalah 67 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dibahas pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan langsung positif gaya kepemimpinan dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan akan mengakibatkan semakin efisien kinerja.
2. Terdapat hubungan langsung positif komunikasi interpersonal dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi interpersonal akan mengakibatkan semakin efektif kinerja.
3. Terdapat hubungan langsung positif gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien gaya kepemimpinan dan semakin efektif komunikasi interpersonal akan mengakibatkan semakin semakin efektif dan efesien kinerja.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang mempunyai hubungan langsung positif terhadap kinerja.

Terkait pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya efisiensi gaya kepemimpinan dan efektifitas komunikasi interpersonal.

Daftar Pustaka

- Abdul Aziz Wahab, 2008, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2005),
- Brindusa maria POPA, 2012 , *The Ralationship Between Leadership Effectiveness And Organizational Performace*, jurnal of defense resourches management vol.3 issue 1(4)
- Cooper Donald, et.al, 2008, *Businees Research Method* 10th, Singapore: McGraw-Hill International,
- Colquitt, Lepine and Wesson, 2009, *Organizational Behavior; Improving Performance And Commitment In The Workplace*, New York: McGraw-Hill Internasional Edition Companies,
- Djoko Purwanto, 2006, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga,
- Didi Hadiyatna, 2012, *Hubungan Keragaman Keterampilan dan Keberartian Tugas Dengan Kinerja Studi Korelasional Pada Pegawai Badan perencanaan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten*,
- Fateme haj karimi, Ali Hamidizadeh, 2010. *Relationship Between Interpersonal Communication Skill And Organizational Commitment* (case study: jahad keshavarzi and university of Qom, iran), *Eropean Jurnal of social science*_vol.13
- Frecilia Nanda Melvani, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan*, Artikel Publikasi Ilmiah,
- Hina fayyaz, Riffat naheed dan Ameer Hasan, 2014. *Effect of task oriented and realtional leadership style on employee performance; moderating impact of communicator competence*, *jurnal of marketing and consumer research*. Vol. 3
- Ida Ayu Brahmasari, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. PEI HAI Internasional Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2.
- Indra jaya, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal Perusahaan jasa Transportasi Bus Tunggal Dara Jakarta*, *Jurnal Ilmiah Penelitian Penelitian Manajemen*, Vol.7 No.1
- Iwan Ridwan, 2012, *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*
- Indra jaya, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal Perusahaan jasa Transportasi Bus Tunggal Dara Jakarta*, *Jurnal Ilmiah Penelitian Penelitian Manajemen*, Vol.7 No.1
- Juliansyah Noor, 2012, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Kencana,
- Kiswanto, 2010, *Pengaruh kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*, *Jurnal Eksis*. Vol. 6 No. 1
- Kasmir, 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Studi Kausal PT PELNI (PERSERO) Jakarta*, *Jurnal Ilmiah Penelitian Manjemen MANAJERIAL* Vol.9 No.1
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, 2008, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Kartini Kartono, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Miftah Thoha, 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persad,
- Mas'ud Machfoedz, Mahmud Machfoedz, 2005, *Komunikasi Bisnis Modern*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Newstrom, John W, 2007, *Human Behavior, at Work WF; Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Paul E madlock, 2008, *The Link Between Leadership Style, Communicator Competence And Employee Satisfaction*, journal of business communication, vol. 45 No.1.
- Ristiyanti Prasetyo, 2006, *Pengembangan Karier Sekretaris-Kepemimpinan*, Yogyakarta: ANDI
- Rahmat Hasbullah, etc, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak pratama Karawang Selatan*, Jurnal Solusi Vol.8 No.16.
- Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sri Partini, Hartono, 2013, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No.01, hal. 1223
- Stephen P. Robbins, Timothy A Judge, 2013, *Organizational Behavior*, New York: British library, h. 370
- Tamzil Yussuf, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan*, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol.10 no.1.
- Windu Iwan Nugraha, 2012, *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Dengan kinerja Studi Korelasional Pada Pegawai Badan Perencanaan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Banten*,
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h.2
- Yuyun Wirasasmitha, 2006, *Komunikasi Bisnis dan Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset,