

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ROBBY BARA PARAMBAHAN

Romi Rianto Harahap
STIE Perbankan Indonesia
Email : romi.rianto.harahap@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Robby Bara Parambahan (RBP). Sekaligus untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruhnya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional yang kemudian diolah dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan r sebesar 0,499 dan $R\ square = 0,249$ artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebanyak 24,9% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal antar karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan dengan r sebesar 0,766 dan $R\ square = 0,587$ artinya variabel komunikasi interpersonal antar karyawan memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan r sebesar 0,786 dan $R\ square$ sebesar 0,617. Dengan F hitung sebesar 19,350 (lebih besar dari f tabel = 3,403) dan signifikansi $<0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7%, akhirnya penulis menyarankan CV. RBP harus selalu berupaya meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini di Indonesia banyak bermunculan perusahaan baru baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang bergerak dalam berbagai jenis bidang usaha. Dengan demikian banyak muncul perusahaan besar maupun perusahaan kecil maka perusahaan akan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dalam setiap organisasi, bagaimanapun sederhananya tak akan terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Pengakuan akan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi disebabkan karena Sumber Daya Manusia merupakan satuan tenaga kerja organisasi yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi didalam kegiatan personalia agar efektif dan efisien. Terutama peranan pemimpin dalam menjalankan perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut J.M. Pfiffner yang dikutip oleh Sudarwan Danim (2004:

55) Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan CV. Robby Bara Parambahan (RBP) dalam pelaksanaannya bersifat partisipatif, karena pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengerjakan tanpa paksaan, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan. Namun dengan tanpa paksaan tersebut, para karyawan menjadi lebih leluasa dalam melakukan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat dilihat dari kurang seriusnya karyawan terhadap pekerjaannya. Tentunya berdampak pada tingkat produksi batu bara yang berfluktuasi setiap bulanya. Begitu juga dengan komunikasi, manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

CV. RBP merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi batu bara dan sewa menyewa alat berat. Komunikasi interpersonal yang terjadi bukan hanya dari atasan kepada bawahan tetapi juga antar karyawan sendiri dalam CV. RBP. Dengan memiliki karyawan kurang lebih 30 orang karyawan, komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan sangat luas, baik itu komunikasi verbal maupun non verbal. Dengan karyawan yang terletak diberbagai bidang, sangat mungkin jika terjadinya kendala atau masalah dalam proses komunikasi interpersonal karyawan, efektifitas komunikasi interpersonal karyawan kurang terjaga karena adanya sikap yang kurang bersahabat dan kurangnya respon dalam komunikasi tersebut yang berdampak pada kinerja perusahaan yang berfluktuasi. Oleh karena itu, komunikasi antar karyawan yang baik merupakan peran yang aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis sehari-hari pada CV. RBP dalam pelaksanaan operasionalnya sehari-hari mengalami banyak kendala, adapun kendala yang dihadapi perusahaan terutama pada kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dirasa belum maksimal. Kenyataan ini terlihat dari fenomena-fenomena yang terlihat oleh penulis seperti :pengaruh pimpinan, pemanfaatan jam kerja, pemanfaatan waktu dalam melakukan tugas-tugas juga belum optimal dan hubungan antar sesama karyawan masih kurang harmonis.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam rangka kegiatan penelitian, pengambilan data dapat melibatkan seluruh populasi yang berarti menggunakan data sensus. Dilain pihak dapat menggunakan data sampel bilamana populasi jumlahnya <100 maka sebaiknya diambil seluruhnya secara sensus, selanjutnya bila populasi >100 dan <1000 maka dapat diambil sampel sebesar 15%. Sedangkan bilamana populasinya >1000 dapat diambil sampel 10% (Masngudi, 2003:15). Berdasarkan uraian diatas, maka dalam rangka kegiatan penelitian ini pengambilan data melibatkan seluruh karyawan CV. Robby Bara Parambahan yang berjumlah sebanyak 27 orang.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis hasil penelitian ini digunakan teknik analisa data regresi sederhana dan regresi berganda. Sedangkan data mentah diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Data- data statistik yang akan disajikan pada statistik deskriptif ini yakni : nilai rata- rata (M), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo) dan disrtribusi frekuensi serta grafik histogram.

Agar ditemukan hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya kebenarannya maka penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisa statistik dengan system komputerisasi menggunakan sistem SPSS for Window versi 15.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan melalui pengujian data yang diperoleh secara komputerisasi dengan piranti lunak statistik. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Korelasi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation
ITEM GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	27	27
ITEM KINERJA KARYAWAN		.499**	1
		.008	
		27	27

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0.499 dengan tingkat probability 0.008 (dibawah taraf nyata 0.05) dimana angka ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja karyawan dengan alasan pada pengolahan data diperoleh nilai signifikan yaitu 0.008 atau lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat (positif) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Model Summry Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

a. Predictors: (Constant), ITEM GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.219	5.258

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui koefisien determinasi (*R square*) adalah 0.249, ini menunjukkan adanya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,9 % sedangkan disumbangkan 75,1 % ditentukan oleh variabel yang lain.

Tabel
Koefisien Antara Variabel Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

a. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.415	6.330		3.541	.002
	ITEM GAYA KEPEMIMPINAN	.462	.160	.499	2.879	.008

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai *t* hitung = 2.879 lebih besar dari *t* tabel = 2.060 (Duwi Priyatno ;212) dengan taraf uji 5 % dan nilai signifikan sebesar 0.008, karena *t* hitung > *t* tabel, maka koefisien korelasi signifikan.

Pada tabel koefisien juga dapat dilihat nilai konstanta (α) sebesar 22.415, koefisien gaya kepemimpinan (*b*1) sebesar 0.462, nilai ini kemudian di formulasikan kedalam bentuk persamaan :

$$Y = \alpha + b_1x_1$$

sehingga diperoleh kinerja karyawan dalam bentuk persamaan berikut :

$$Y = 22.415 + 0.462 x_1$$

dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (*X*1) terhadap kinerja karyawan (*Y*) adalah sebesar 0.462, ini berarti variabel kinerja karyawan (*Y*) akan berubah dan akan mengalami peningkatan nilai positif sebesar 0.462 unit satuan kinerja karyawan pada konstanta sebesar 22.415,

Berpedoman kepada hasil uji yang diperoleh terhadap hipotesis pertama (*H*1) dalam penelitian ini yang menyatakan “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan“, dinyatakan diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan (*X*2) terhadap kinerja karyawan (*Y*) dilakukan melalui pengujian data yang diperoleh secara komputerisasi dengan piranti lunak statistik. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Korelasi Antara Variabel Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL	ITEM KINERJA KARYAWAN
ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Pearson Correlation	1	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27

ITEM KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hubungan antara variabel komunikasi interpersonal antar karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0.766 dengan tingkat probability 0.000 (dibawah taraf nyata 0.05) dimana angka ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) dengan alasan pada pengolahan data diperoleh nilai signifikan yaitu 0.000 atau lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan mempunyai pengaruh yang kuat (positif) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Model Summary Antara Variabel Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b
 a. Predictors: (Constant), ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL
 b. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.570	3.902

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui koefisien determinasi (*R square*) adalah 0.587, ini menunjukkan adanya kontribusi komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,7 % sedangkandisumbangkan 41,3 % ditentukan oleh variabel yang lain.

Tabel
Koefisien Antara Variabel Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

a. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.463	5.084		2.058	.050
	ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.732	.123	.766	5.955	.000

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung = 5.955 lebih besar dari t tabel = 2.060 (Duwi Priyatno ;212) dengan taraf uji 5 % dan nilai signifikan sebesar 0.000, karena t hitung > t tabel, maka koefisien korelasi signifikan.

Pada tabel koefisien juga dapat dilihat nilai konstanta (α) sebesar 10.463, koefisien komunikasi interpersonal antar karyawan (b2) sebesar 0.732, nilai ini kemudian di formulasikan kedalam bentuk persamaan :

$$Y = \alpha + b2x2$$

sehingga diperoleh kinerja karyawan dalam bentuk persamaan berikut :

$$Y = 10.463 + 0.732 x_2$$

dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.732, ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah dan akan mengalami peningkatan nilai positif sebesar 0.732 unit satuan kinerja karyawan pada konstanta sebesar 10.463,

Berpedoman kepada hasil uji yang diperoleh terhadap hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan “komunikasi interpersonal antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan“, dinyatakan diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal antar karyawan (X2) secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan melalui pengujian data yang diperoleh secara komputerisasi dengan piranti lunak statistik. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Korelasi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi
Interpersonal Antar Karyawan Secara Bersama-Sama
Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		ITEM GAYA KEPEMIMPIN AN	ITEM KOMUNIKASI INTERPERSON AL	ITEM KINERJA KARYAWA N
ITEM GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 27	.477* .019 27	.499** .008 27
ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.477* .019 27	1 27	.766** .000 27
ITEM KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499** .088 27	.766** .000 27	1 27

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama dengan kinerja karyawan sebesar 0.499 dan 0.766 dengan tingkat probability 0.008 dan 0.000 (dibawah taraf nyata 0.05) dimana angka ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal antar karyawan (X2) secara bersama- sama mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) dengan alasan pada pengolahan data diperoleh nilai signifikan yaitu 0.008 dan 0.000 atau lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang kuat (positif) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Model Summary Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi
Interpersonal Antar Karyawan Secara Bersama-Sama
Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

- a. Predictors: (Constant), ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL, ITEM GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.617	.585	3.832	1.623

Berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui koefisien koefisien determinasi (*R square*) adalah 0.617, ini menunjukkan adanya kontribusi komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 61.7 % sedangkandisumbangkan 38.3 % ditentukan oleh variabel yang lain.

Tabel
Anova Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi
Interpersonal Antar Karyawan Secara Bersama- Sama
Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^b

- a. Predictors: (Constant), ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL, ITEM GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model		Sum of Squares	df	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	Regression	568.168	2	284.084	19.350	.000 ^a
	Residual	352.350	24	14.681		
	Total	920.519	26			

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui f hitung = 19.350 (lebih besar dari f tabel = 3.403), dengan nilai probability 0.000 (lebih kecil dari taraf nyata 0.05), maka koefisien korelasi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Koefisien Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi
Interpersonal Antar Karyawan Secara Bersama- Sama
Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

- a. Dependent Variable: ITEM KINERJA KARYAWAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficient			Toleranc	VIF
1	(Constant)	6.832	5.640	Beta	1.210	.238		
1	ITEM GAYA KEPEMIMPINA	.181	.131	.196	1.388	.178	.800	1.250

N ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL AL	.649	.135	.678	4.805	.000	.800	1.250
--	------	------	------	-------	------	------	-------

Dari pengolahan data pada tabel diatas, dapat diprediksikan nilai kinerja yaitu : nilai konstanta (α) sebesar 6.823, sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1) sebesar 0.181 dan koefisien regresi komunikasi interpersonal antar karyawan (b_2) sebesar 0.649, sehingga dapat di formulasikan kedalam bentuk persamaan :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

sehingga diperoleh kinerja karyawan dalam bentuk persamaan berikut :

$$Y = 6.823 + 0.181 x_1 + 0.649 x_2$$

dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi interpersonal antar karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta 6.823 artinya, apabila variabel gaya kepemimpinan diabaikan (0) dan variabel komunikasi interpersonal antar karyawan diabaikan (0), maka kinerja karyawan adalah sebesar 6.823,
- b) Apabila variabel gaya kepemimpinan dinaikkan satu- satuan skor, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.181,
- c) Apabila variabel komunikasi interpersonal antar karyawan dinaikkan satu- satuan skor, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.649,

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini yang menyatakan “ terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan“, dinyatakan diterima.

Dari hasil uji ketiga hipotesis tersebut diatas maka dapat disimpulkan seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel
Hasil Pengujian Hipotesis**

H	Pernyataan	Hasil
H1	Diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan pada CV. Robby Bara Parambahan (RBP).	Diterima
H2	Diduga komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Robby Bara Parambahan (RBP).	Diterima
H3	Diduga gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Robby Bara Parambahan (RBP).	Diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta berpedoman pada konsep- konsep tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan, maka sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan dapat ditarik kesimpulan terhadap hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi r sebesar 0.499 dengan tingkat probabilitas 0.008 (<0.05), sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah 0.249 dengan nilai konstanta (α) sebesar 22.415, koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.462 sehingga persamaan regresi $Y = 22.415 + 0.462 x_1$, nilai t hitung sebesar 2.879 (lebih besar dari t tabel = 2.060), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi r sebesar 0.766 dengan tingkat probabilitas 0.000 (<0.05), sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah 0.587 dengan nilai konstanta (α) sebesar 10.463, koefisien regresi komunikasi interpersonal antar karyawan sebesar 0.732 sehingga persamaan regresi $Y = 10.463 + 0.732 x_2$, nilai t hitung sebesar 5.955 (lebih besar dari t tabel = 2.060), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan komunikasi interpersonal.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama terhadap kinerja kerja karyawan yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi r sebesar 0.786, koefisien determinasi (R^2) adalah 0.617 serta nilai f hitung = 19.350 (lebih besar dari f tabel = 3.403) dengan probabilitas 0.000 (< 0.05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal antar karyawan secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan adalah bersifat nyata. Berdasarkan nilai konstanta (α) sebesar 6.823, dan koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1x_1) sebesar 0.181, serta koefisien regresi komunikasi interpersonal antar karyawan (b_2x_2) sebesar 0.649 sehingga dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan $Y = 6.823 + 0.181 x_1 + 0.649 x_2$, persamaan ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal antar karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

1. Harus diupayakan peningkatan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dan partisipatif sehingga dapat menambah dan akhirnya mengubah kinerja karyawan CV. Robby Bara Parambahan (RBP) menjadi lebih baik lagi.
2. harus ada upaya peningkatan komunikasi interpersonal karyawan melalui pertemuan-pertemuan rutin tentang evaluasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan CV. Robby Bara Parambahan (RBP) dapat menjadi lebih tinggi.

3. Perlu menjaga dan mempertahankan hubungan silaturahmi yang harmonis antar sesama karyawan struktural maupun fungsional sehingga dapat menciptakan komunikasi interpersonal antar karyawan secara lebih efektif dan efisien melalui hubungan sesama karyawan yang kondusif dan jauh dari konflik individu maupun kelompok, dimana hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan baik secara individu maupun kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abutojo, Apulijah, Dr. RA, 2009, *Budaya Organisasi*, Padang : UPI Press.
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, Indonesia: PT Intan Sejati Klaten.
- Fauzia, Elma, 2009, Tesis: *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Solok*, Padang : UPI "YPTK" Padang.
- Jalaludin, Rakhmat, 2004, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, Mudrajad, Ph.D, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jokjakarta: Erlangga.
- Masngudi, 2003, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi*, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.
- Masngudi, 2010, *Metode Dan Desain Penelitian*, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, Padang : Hand Out Program Magister Manajemen UPI "YPTK".
- Priyatno, Duwi. 2003. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan Mandiri Belajar SPSS 17*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Purwanto, Djoko, 2006, *Komunikasi Bisnis*, edisi ketiga, Surakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P, 2002, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- <http://indonesiannursing/2008/05/25/Kepemimpinan/29-05-2009/19.50>.