

ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA PT BARELANG MARITIME TRAINING CENTER

Melinda Christina Sinaga, Oktavianti dan Rahman Hasibuan
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

Any company that has been established has hope that someday in the future will experience rapid growth in the scope of business of the company. The problems that arise are: a) Is the style of leadership has a significant influence on employees' performance in PT. Bareleng Maritime Training Centre?, B) Does the communication method used has a significant influence on employees' performance in PT. Bareleng Maritime Training Centre?, C) Is the style of leadership and communication together have a significant effect on employees' performance in PT. Bareleng Maritime Training Centre?, D) which of the variables between the leadership and communication that has the most dominant influence in improving employees' performance in PT. Bareleng Maritime Training Centre. Data used in this study is the primary data from respondents as many as 65 samples from a total of 168 population. Analysis of the questionnaire answers are distributed to employees of PT. Bareleng Maritime Training Centre conducted with SPSS program for Windows menggunakan relase 17:00 to test the effect of variable leadership style and communication of employee achievement. The results of this study is that there is influence between the variables of leadership style and employee communications for partial achievement. It is known through the significance of regression coefficients smaller 0.05. Equation is $Y = 8328 + -0.233X_2 + 1.205X_1$ Variable greatest impact on employee productivity is a style of leadership shown by the regression coefficient of 1.205. While the smallest variable is a variable influence Communications. The magnitude of the coefficient of determination or R^2 of 0.909 or 90.9%. Means that 90.9% variation in dependent variable is a variable level of job performance on the multiple regression model can be explained by the independent variable is the variable leadership style and communication while the remaining 9.1% is influenced by variables other than multiple regression models.

Keywords : Communication, Job Performance, Leadership Style

Pendahuluan

Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari

atasan kepada bawahannya. Selain faktor kepemimpinan komunikasi erat hubungannya dalam mempengaruhi prestasi kerja. Komunikasi menjadi kegiatan penting yang diperhatikan manajemen dalam pendekatan hubungan manusiawi, dan sejalan dengan peran alih perilaku mulai menerapkan penelitian mereka pada organisasi. Masalah prestasi kerja ini sangat penting artinya bagi perusahaan guna meningkatkan produktivitas, mengingat persaingan di era globalisasi yang makin ketat. Untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan karyawan dibutuhkan kiat-kiat tertentu, mengingat mereka adalah manusia yang mempunyai sifat dan kepribadian yang berbeda satu sama lainnya. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lingkungan. Dalam upaya mengelola karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja PT. Bareleng Maritime Training Centre, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelatihan dan pembuatan sertifikat pelayaran, menerapkan gaya kepemimpinan dan metode komunikasi, sehingga dapat mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan tanpa adanya paksaan dan perasaan tertekan.

Untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan metode komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka atas dasar alasan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul: *“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bareleng Maritime Training Centre”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam proposal ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Maritime Training Centre?
- b. Apakah metode komunikasi yang digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Maritime Training Centre?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Maritime Training Centre?
- d. Variabel manakah dari antara kepemimpinan dan komunikasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bareleng Maritime Training Centre?

TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai kepemimpinan maka penulis akan mengemukakan pendapat dari para ahli, Pendapat dari T Hani Handoko Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pendapat dari Soewarno Handoyo Ningrat, Kepemimpinan itu merupakan suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberi perintah atau pengarahan, bimbingan atau

mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam situasi tertentu Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli diatas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”. Menurut W.A. Gerungan (Uchjana, 1981) bahwa setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga syarat, yakni:

1. Memiliki Persepsi Sosial (*Social Perception*), Persepsi sosial ialah kecakapan untuk cepat melihat dan memahami perasaan, sikap, dan kebutuhan anggota kelompok.
2. Kemampuan Berpikir Abstrak (*Ability in Abstract Thinking*), Kemampuan berabstraksi dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelompok, dalam kaitannya dengan tujuan kelompok Kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin.

3. Keseimbangan Emosional (*Emotional Stability*), Pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita dan suasana hati, serta pengintegrasian kesemua hal tersebut ke dalam suatu kepribadian yang harmonis sehingga seorang pemimpin dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompoknya. Kepemimpinan tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepemimpinannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

2.3 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong mempertinggi motivasi dan juga perantara serta sarana dimana kemungkinan suatu organisasi mencapai tujuannya. Perilaku manusia adalah cermin yang paling sederhana, agar perilaku sesuai dengan tujuan organisasi., maka harus ada kesesuaian antara keinginan karyawan dengan keinginan perusahaan. Pimpinan perusahaan dalam melakukan selalu mengadakan komunikasi terhadap karyawan yang berwujud pemberian perintah atau intruksi, bimbingan, penerangan, laporan dan sebagainya. Adapun beberapa pendapat tentang pengertian komunikasi antara lain :

- a. *Pendapat dari Soewarno Handaya Ningrat:* Komunikasi adalah proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain antara sesama manusia. Proses

interaksi atau hubungan satu sama lain yang dikehendaki oleh seorang dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti antara sesamanya.

- b. *Pendapat dari T. Hani Handoko* : Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus tidak hanya memerlukan transmisi data, tetapi bahwa tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi.
- c. *Pendapat dari Sukanto Reksodiprojo*: Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut serta diharapkan diperoleh titik kesamaan untuk pengertian.

2.4.1 Pengukuran Prestasi Kerja

Karyawan Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor:

- a. *Kualitas Kerja* *Kualitas kerja*, meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. *Kuantitas Kerja*, Merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Keandalan Keandalan*, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instruksi atau perintah, berinisiatif sikap kehati-hatian dan kerajinan

- d. *Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama*

2.4.2 Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berdasarkan sistematis adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian Sistematis Oleh Atasan Penilaian sistematis banyak memberikan manfaat bagi perusahaan. pertama adalah memberikan informasi dalam keputusan yang menyangkut masalah-masalah seperti promosi, kenaikan gaji. Manfaat kedua adalah dapat dipergunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.
- b. System-Sistem Penilaian Prestasi Kerja Kelompok Pengukuran prestasi kerja karyawan kelompok mempunyai dasar yang sama dengan sistem penilaian jabatan. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menentukan baik tidaknya karyawan untuk dipromosikan. ada tiga metode penilaian prestasi kerja antara lain:
 1. Rangking Penilaian prestasi kerja ini dimulai dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan ini dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba di pisah-pisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan.
 2. Grading atau Forced Distributions Pada metode ini penilaian memisahkan atau “menyortir” pada karyawan kedalam klasifikasi yang berbeda. biasanya satu proporsi tertentu harus diletakan pada setiap kategori.

3. Poin Allocation Method Metode ini merupakan bentuk lain grading. Penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dan kelompok.

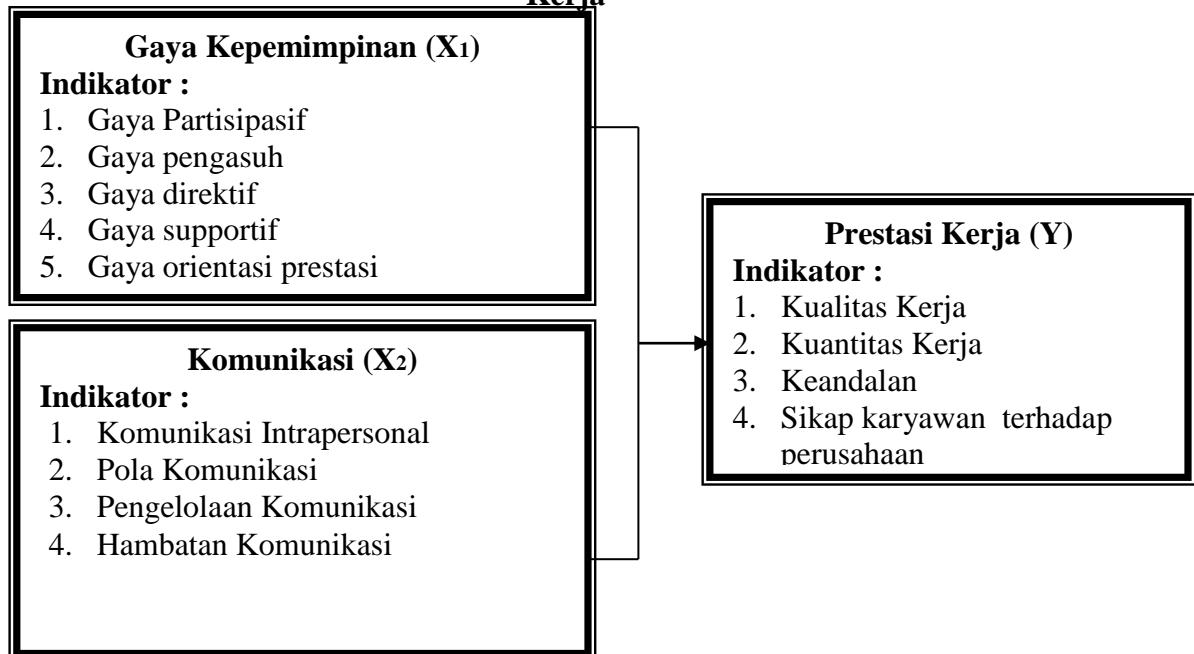
2.5 Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi kerja

Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi merupakan dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia organisasional. Tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat kelompok bersama dan memberinya prestasi yang memuaskan dalam kurun waktu jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti kepemimpinan dengan prestasi kerja memiliki kekuatan yang kuat. Komunikasi yang efektif mengandung arti pengiriman dan penerimaan informasi yang paling cermat, pengertian pesan yang mendalam oleh kedua pihak dan pengambilan tindakan yang tepat terhadap pertukaran informasi. Seorang pimpinan harus selalu mempertimbangkan biaya dan akibat agar tercapainya suatu tujuan yang efektif dan efisien dalam pemilihan dan penggunaan saluran organisasi, dimana ini juga merupakan usahanya untuk mengembangkan dan memperbaiki komunikasi formal dalam organisasi. Dengan mengetahui peranannya dan saluran-saluran yang dilaluinya dapat memberikan perubahan-perubahan dalam organisasi, sehingga rintangan-rintangan dalam komunikasi dapat dikurangi. Untuk dapat mencapai komunikasi yang efektif, seorang pengirim informasi hendaknya memberikan pesan secara ringkas dan jelas, serta menggunakan bahasa yang sesuai dengan pengetahuan

dan kemampuan intelektual dari penerima pesan dengan menggunakan media yang tepat.

2.6 Kerangka berpikir

Gambar 2.3
Kerangka berpikir Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja



2.7 Hipotesis.

Berdasarkan kerangka konseptual seperti yang digambarkan diatas, dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan
- b. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

- c. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan
- d. Diduga Variabel dari antara gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan di PT. Barelang Maritime Training Center yang berlokasi Kantor Pelayanan Terpadu Pelabuhan perikanan Barelang Jembatan 2 Barelang Kel. Setokok P Nipah, Batam Kepulauan Riau Telp 0778 700126, 0821 7131600 email. barelangmaritime@yahoo.com.

3.2 Identifikasi variabel penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (independen) : (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Komunikasi
2. Variabel terikat (dependen) : Prestasi kerja (Y)

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penulisan ini meliputi:

- a. Data Primer : data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian,

- b. Data Sekunder : data informasi yang penulis peroleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BARELANG MARITIME TRAINING CENTER, jumlah populasinya sebanyak 168 orang.

3.4.2 Metode Pengambilan sample

Untuk menentukan berapa minimal ukuran sampel (n) yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus *Slovin* (Sevilla,1994 *cit.* Umar, 2003:141) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Ketelitian (10%)

Sehingga:

$$n = \frac{168}{1 + 168(10\%)^2}$$

$$n = \frac{168}{2.68}$$

$$n = 62.686567$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka penulis dapat menetapkan besarnya sampel dari populasi yaitu 62.686567 dibulatkan menjadi 63 Orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.2 Hasil Pengujian Instrumen Data

5.2.1 Uji Validitas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antar variabel-variabel. Dengan taraf signifikan 0.05 atau 5% dengan tanda (*), maknanya adalah terdapat hubungan yang signifikan. Bila taraf signifikansi 0.01 atau 1% dengan tanda (**), hal itu bermakna terdapat hubungan yang sangat signifikan. Tampilan besaran korelasi yang bertanda negatif (-) dan bila ditemukan signifikan atau sangat signifikan, berarti terdapat hubungan berkebalikan. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product momen pearson*. Data diolah dengan menggunakan program SPSS 17.0 yang ditunjukkan sebagai berikut :

1. Uji Korelasi untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi antara Indikator X₁ dengan Skor Total X₁

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Ket
X11 dengan skor Total	0.973**	Valid
X12 dengan skor Total	0.982**	Valid
X13 dengan skor Total	0.988**	Valid
X14 dengan skor Total	0.846**	Valid
X15 dengan skor Total	0.648**	Valid
X16 dengan skor Total	0.884**	Valid

Sumber Data Primer diolah April 2012

Berdasarkan tabel 5.5. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan pertama (X₁₁) adalah **0,973**. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0,973 > 0,05**.

2. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kedua (X_{12}) adalah **0.982**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kedua adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.982** > 0,05.
3. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan ketiga (X_{13}) adalah **0.988**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan ketiga adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.988** > 0,05.
4. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keempat (X_{14}) adalah **0.846**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan keempat adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.846** > 0,05.
5. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kelima (X_{15}) adalah **0.648**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.648** > 0,05.
6. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keenam (X_{16}) adalah **0.884**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.884** > 0,05.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien korelasi (*pearson corellation*) > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel pertama (X_1) adalah Valid.

2. Uji Korelasi untuk Variabel Komunikasi (X_2)

Tabel 5.6 Hasil Uji Korelasi antara Indikator X_2 dengan Skor Total X_2

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Ket
X21 dengan skor Total	0.983**	Valid
X22 dengan skor Total	0.860**	Valid

X23 dengan skor Total	0.768**	Valid
X24 dengan skor Total	0.737**	Valid
X25 dengan skor Total	0.868**	Valid
X26 dengan skor Total	0.854**	Valid
X27 dengan skor Total	0.826**	Valid
X28 dengan skor Total	0.781**	Valid
X29 dengan skor Total	0.824**	Valid
X210 dengan skor Total	0.936**	Valid
X211 dengan skor Total	0.537**	Valid
X212 dengan skor Total	0.824**	Valid

Sumber Data Primer diolah April 2012

Berdasarkan tabel 5.6. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan pertama (X_{21}) adalah **0.983**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.983** > 0,05.
2. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kedua (X_{22}) adalah **0.860**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kedua adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.860** > 0,05.
3. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan ketiga (X_{23}) adalah **0.768**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan ketiga adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.768** > 0,05.
4. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keempat (X_{24}) adalah **0.737**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan keempat adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.737** > 0,05.

5. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kelima (X_{25}) adalah **0.868**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.868** $> 0,05$.
6. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keenam (X_{26}) adalah **0.854** Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.854** $> 0,05$.
7. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan ketujuh (X_{27}) adalah **0.826**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.826** $> 0,05$.
8. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kedelapan (X_{28}) adalah **0.781**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.781** $> 0,05$.
9. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kesembilan (X_{29}) adalah **0.824**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.824** $> 0,05$.
10. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kesepuluh (X_{210}) adalah **0.936**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.936** $> 0,05$.
11. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kesebelas (X_{211}) adalah **0.537**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.537** $> 0,05$.

12. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kedua belas (X_{212}) adalah **0.824**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.824** > *0,05*.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien korelasi (*pearson corellation*) > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel pertama (X_2) adalah Valid.

3. Uji Korelasi untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5.7 Hasil Uji Korelasi antara Indikator Y dengan Skor Total Y

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Ket
Y1 dengan skor Total	0.903**	Valid
Y2 dengan skor Total	0.912**	Valid
Y3 dengan skor Total	0.802**	Valid
Y4 dengan skor Total	0.853**	Valid
Y5 dengan skor Total	0.903**	Valid
Y6 dengan skor Total	0.858**	Valid
Y7 dengan skor Total	0.672**	Valid

Sumber Data Primer diolah April 2012

Berdasarkan tabel 5.7. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan pertama (Y_1) adalah **0.903**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.903** > *0,05*.
2. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kedua (Y_2) adalah **0.912**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.912** > *0,05*.
3. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan ketiga (Y_3) adalah **0.802**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.802** > *0,05*.

4. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keempat (Y_4) adalah **0.853**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.853** $> 0,05$.
5. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan kelima (Y_5) adalah **0.903**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.903** $> 0,05$.
6. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keenam (Y_6) adalah **0.858**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.858** $> 0,05$.
7. Nilai korelasi untuk butir pertanyaan keenam (Y_6) adalah **0.672**. Sesuai dengan kriteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena nilai korelasi sebesar **0.672** $> 0,05$

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien korelasi (*pearson corellation*) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel pertama (Y) adalah Valid.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dat dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi masing-masing variable penelitian. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Normal P-P Plot regression* terhadap model yang diuji (Santoso, 2003:214). Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 5.5. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber Data Primer diolah April 2012

Dari hasil gambar 5.5 dapat diketahui bahwa sebaran data (plot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan *Tolerance Value (nilai toleransi)*. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozaly, 2006:92). Perhitungan pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.328	.836		9.961	.000		
GAYA.PEMIMPIN	1.205	.067	1.174	17.850	.000	.351	2.852
KOMUNIKASI	-.233	.052	-.293	-4.459	.000	.351	2.852

a. Dependent Variable: PRESTASI.KERJA
 Sumber Data Primer diolah April 2012

Dari hasil pengujian tabel 5.8, dapat ditunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransi (*tolerance value*) $0,351 > 0,1$ dan memiliki nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* $2.852 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Untuk menguji ada atau tidaknya gejala otokorelasi, dilakukan dengan pengujian Durbin - Watson. Adapun hasil dari pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9 Uji Autokorelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.953 ^a	.909	.906	2.50167	.909	299.800	2	60	.000	2.268

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

b. Dependent Variable: PRESTASI.KERJA
 Sumber Data Primer diolah April 2012

Dari tabel 5.9 diatas, didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 2,268. Karena nilai DW adalah diantara 1,5 - 2,5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala otokorelasi.

a. Uji Heteroskedastisitas LM Tes

Menurut Gunawan Sudarmanto (2005:147) uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, disini digunakan metode *Lagrange Multiplier (LM Test)*. Uji ini dapat diperoleh melalui SPSS pada R^2 setelah mengkuadratkan nilai *residual* dan *predicted*. Jika nilai LM lebih kecil dari 9,2 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.10 Uji Autokorelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.444	3.13421

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Predicted Value

b. Dependent Variable: RES_KUA

Sumber Data Primer diolah April 2012

Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,453. maka perhitungan nilai Lagrange Multiplier (LM) adalah sebagai berikut:

$$LM (R^2 \times N) = 0,453 \times 63$$

$$LM = 28,539$$

Dari hasil perhitungan diatas, memperlihatkan bahwa nilai LM adalah sebesar $28,539 < 9,2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.2.3 Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji reliabilitas menggunakan teknik uji cronbach's alpha. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika mempunyai alpha > 0.6 . Dalam penelitian ini

alpha menunjukkan nilai $> 0,6$ (0.977) sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

Tabel 5.11 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.977	28

Sumber Data Primer diolah April 2012

1. Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas antara Indikator X_1 dengan Skor Total X_1

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Ket
X11 dengan skor Total	0.913	Valid
X12 dengan skor Total	0.911	Valid
X13 dengan skor Total	0.913	Valid
X14 dengan skor Total	0.913	Valid
X15 dengan skor Total	0.916	Valid
X16 dengan skor Total	0.913	Valid

Sumber Data Primer diolah April 2012

Berdasarkan tabel 5.12. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah **0.913**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.913** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah **0.911**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.911** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil

- angket (*questioner*) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah **0.913**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.913** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
 4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah **0.913**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.913** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
 5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah **0.916**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.916** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 5 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
 6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah **0.913**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.913** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 6 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel X_1 memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

1. Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X_2)

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas antara Indikator X₂ dengan Skor Total X₂

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Ket
X21 dengan skor Total	0.913	Valid
X22 dengan skor Total	0.914	Valid
X23 dengan skor Total	0.914	Valid
X24 dengan skor Total	0.917	Valid
X25 dengan skor Total	0.916	Valid
X26 dengan skor Total	0.914	Valid
X27 dengan skor Total	0.915	Valid
X28 dengan skor Total	0.915	Valid
X29 dengan skor Total	0.916	Valid
X210 dengan skor Total	0.915	Valid
X211 dengan skor Total	0.919	Valid
X212 dengan skor Total	0.916	Valid

Sumber Data Primer diolah April 2012

Berdasarkan tabel 5.13. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah **0.913**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.913** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah **0.914**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.914** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah **0.914**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.914** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah **0.917**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.917** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah **0.916**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.916** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 5 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah **0.914**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.914** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 6 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah **0.915**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.915** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 7 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
8. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 8 adalah **0.915**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.915** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 8 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
9. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 9 adalah **0.916**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.916** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka

data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 9 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

10. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 10 adalah **0.915**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.915** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 10 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik
11. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 11 adalah **0.919**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.919** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 11 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik
12. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 12 adalah **0.916**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.916** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 12 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel X₂ memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

b. Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi kerja (Y)

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas antara Indikator Y dengan Skor Total Y

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Ket
Y1 dengan skor Total	0.914	Valid
Y2 dengan skor Total	0.913	Valid
Y3 dengan skor Total	0.915	Valid
Y4 dengan skor Total	0.916	Valid

Y5 dengan skor Total	0.912	Valid
Y6 dengan skor Total	0.914	Valid
Y7 dengan skor Total	0.917	Valid

Sumber Data Primer diolah April 2012

Berdasarkan tabel 5.14. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah **0.914**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.914** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah **0.913**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.913** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah **0.915**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.915** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah **0.916**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.916** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah **0.912**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.912** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 5 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah **0.914**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.914** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 6 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah **0.917**. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar **0.917** tersebut sudah lebih besar dari 0,6. Maka data hasil angket (*questioner*) untuk pertanyaan 7 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel Y memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

5.2.4 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variable bebas (X) atau lebih terhadap satu variabel terikat (Y).

Tabel 5.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.328	.836		9.961	.000		
GAYA.PEMIMPIN	1.205	.067	1.174	17.850	.000	.351	2.852
KOMUNIKASI	-.233	.052	-.293	-4.459	.000	.351	2.852

a. Dependent Variable: PRESTASI.KERJA

Sumber Data Primer diolah April 2012

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS tabel 5.15 didapatkan bahwa koefisien arah regresi (b_1) sebesar 1.205 dan (b_2) sebesar -0.233. Konstanta (a) sebesar 8.328. Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 8.328 + 1.205X_1 + -0.233X_2$$

- Koefisien regresi $X_1 = 1.205$. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat 1 skor, maka kinerja akan meningkat sebesar 1.205 skor dengan asumsi variabel lainnya tetap atau nol.
- Koefisien regresi $X_2 = -0.233$. Artinya apabila motivasi meningkat 1 skor, maka kinerja akan meningkat sebesar -0.233 skor dengan asumsi variabel lainnya tetap atau nol.
- Nilai konstanta sebesar 8.328. Artinya Prestasi kerja PT. Bareleng Maritime Training Center tanpa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi telah ada koefisien sebesar 8.328.

5.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji T-tes

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual ,menerangkan variabel terikat (Setiaji,2004:13). Jadi

uji t atau uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara individu terhadap variabel Y . Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95%. Pengujian ini menggunakan uji dua pihak atau two tail test (sugiyono,2009:247), yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_a ditolak apabila statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial

Model	t hitung	R Square
Gaya Kepemimpinan	17.850	0,909
Komunikasi	-4.459	0,909

Sumber Data Primer diolah April 2012

Tabel 5.16. diatas memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar **17.850** dan Komunikasi (X_2) sebesar **-4.459**. Selanjutnya harga t tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-1$ ($63-1 = 62$) dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. Bila $dk = 62$ dan $\alpha = 5\%$, maka harga t_{tabel} untuk uji dua pihak adalah 1,9989. Hal ini berarti H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H_1) dan hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) terbukti,*

karena $t_{hitung} 17.850 > t_{tabel} 1,9989$ dan Komunikasi (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) terbukti, karena $t_{hitung} -4.459 > t_{tabel} 1,9989$.

2. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis secara Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.953 ^a	.909	.906	2.50167	.909	299.800	2	60	.000	2.268

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

b. Dependent Variable: PRESTASI.KERJA

Sumber Data Primer diolah April 2012

Penjelasan tersebut menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan yang sama terhadap prestasi kerja dengan R Square (R^2) sebesar 0,909. Artinya variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Komunikasi (X_1) sebesar 90,9%, dan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil Uji t variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bareleng Maritime Training Center. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai karena $t_{hitung} 17.850 > t_{tabel} 1,9989$, dan variabel Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.

Barelang Maritime Training Center. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai karena $t_{hitung} -4.459 > t_{tabel} 1,9989$, R Square (R^2) sebesar 0,909 (90,9%) dan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal diterima, bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja PT. Barelang Maritime Training Center.

1. Dari hasil analisis pada uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 299.800 dengan tingkat $\alpha = 5\%$ nilai signifikan menunjukkan nilai 0.000 dan probabilitas jauh dibawah 0.05. dengan nilai $R^2 = 0.909$ (90,9%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap prestasi kerja PT. Barelang Maritime Training Center
2. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh angka sebesar 0.909 atau 90,9% ini berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Komunikasi (X_2) sebesar 90,9%, dan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

1. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi yang berperan dalam keberhasilan seseorang baik di lokasi kerja maupun di lingkungan sekitarnya, maka disarankan kepada pihak manajemen PT. BARELANG MARITIME TRAINING CENTER agar memasukkan unsur-unsur Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dalam menyampaikan sesuatu kepada

karyawan tersebut sehingga terjadinya proses kerja yang baik dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan dalam bekerja di lokasi kerja tersebut.

2. Bagi para peneliti untuk penelitian selanjutnya sebaiknya di dalam pengambilan data tentang Gaya Kepemimpinan sebaiknya menggunakan tes Gaya Kepemimpinan tiap-tiap responden yang akan dimintai datanya agar hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan kenyataannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarazisa, D. (2017). Analisis Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Konsumen Pada PT. Surya Madistrindo Batam. *BENING*, 3(2).
- Bass, B.M dan Avolio, 1990, "The Implications of Transaksional and Transformational", *Team and Organization Development*, 4, p.231-273
- Bass, B.M. dan Avolio, 1997, Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries, *Journal American Psychologist*, 52: 130-139
- Darmadi, Durianto. (2001). Strategi Menaklukkan Pasar. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Effendy, Onong Uchjana. 1988. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remadja Karya.
- Efendi, Y., Ramses, R., & Styvany, S. (2014). Pengaruh Pembelajaran Kooperatif Student Facilitator And Explaining Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Biologi Kelas VIII SMP Negeri 10 Batam Tahun Pelajaran 2013/2014. *SIMBIOSA*, 3(2).
- Griffin, Ricky W, 1980, Relationships Among Individual, Task Design, and Leader Behavior Variables, *Academy of Management Journal*, Vol.23, No. 4, 665-683.
- Handayani, Soewarno. (1980). Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Locke, E. A., 1997, Esensi Kepemimpinan (terjemahan), Mitra Utama, Jakarta

- Mamduh, H., 1997, Manajemen, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. (1991). Manajemen Personalia. Edisi kedelapan. Jakarta. Penerbit : Ghalia Indonesia
- Oktavianti, O. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMKN 5 Di Kota Batam. *Dimensi*, 2(3).
- P. Siagian , Sondang. (1988). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, D., Hasibuan, R.(2014). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Oceanering Batam. *EQUILIBIRIA*, 1(2).
- Putra, R. E. Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. (1986). Organisasi Perusahaan. Edisi Sebelas. Yogyakarta : BPFE.
- T. Hani, Handoko. (1995). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan keduabelas. Yogyakarta : BPFE, UGM
- T. Hani, Handoko. (1996). Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- T. Hani, Handoko. (1995). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Cetakan keduabelas. Yogyakarta : BPFE
- Thoha ,Miftah. (1983). Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, Ulbert. (199). Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Mondar Maju. Bandung.
- Soejono, Trimo. (1989). Analisis Kepemimpinan. Penerbit : Angkasa Bandung.
- Swasta, Basu, DH. (1995). Asas-asas Manajemen Modern. Yogyakarta: Pen Liberty.
- Sugiyono, (2009), Metodologi Penelitian, Bandung : Alfabeta
- Supardi. (1989). Manajemen Personalia. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Su'ud, Muh, 2000, Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin, SinergiKajian Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1. Hal 51-65
- Uchjana Effendy, 1981, Kepemimpinan dan Komunikasi, Penerbit Alumni,Bandung.

Yukl, Gary A, 1989, Managerial Leadership: A Review of Theory and Research,
Journal of Management, Vol 15, No.2, 251-289

Zamora, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Pembayaran Rekening Listrik B'right PT. PLN Batam Pada Unit Pelayanan Batam Centre. *BENING*, 4(1).