

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN,
ETOS KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION,
TRAINING, WORK ETHOS, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON
EMPLOYEES PERFORMANCE***

Erni Sukmawati¹, Sri Langgeng Ratnasari², Zulkifli³

¹⁻³Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan,
Indonesia

e-mail: ¹ernisukmawati74@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³zulkiflit00@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Pelatihan; Etos Kerja; Karakteristik Individu

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of leadership style on employee performance, to test and analyze the effect of communication on employee performance, to test and analyze the effect of training on employee performance, to test and analyze the effect of work ethic on employee performance, to test and analyze the effect individual characteristics of employee performance and to test and analyze the influence of leadership style, communication, training, work ethic, and individual characteristics of employee performance. The applied research type is a correlation study with quantitative methods. The population of this study was 52 employees of Al Muhajirin Dotamana Indah Batam Foundation. The research sample consisted of 52 people, taken with a saturated sampling technique. Data obtained by distributing questionnaires then analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this study are: (1) leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance, (2) communication partially has a positive and significant effect on employee performance, (3) training partially has a negative and insignificant effect on employee performance, (4) work ethic partially has a positive but insignificant effect on employee performance, (5) individual characteristics

partially have a positive and significant effect on employee performance, and (6) leadership style, communication, training, work ethic, and individual characteristics simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Leadership Style, Communication; Training; Work Ethic; Individual Characteristics*

PENDAHULUAN

Salah satu peran yayasan sosial adalah memberikan layanan kepada masyarakat dimana yayasan tersebut berkhidmat. Dinamika masyarakat sekitar yayasan yang terus tumbuh mengharuskan yayasan untuk terus-menerus memperkuat sumberdaya agar tetap dapat menyediakan layanan yang menjadi alasan pendiriannya.

Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah mengelola kompleks masjid yang didalamnya terdapat 3 unit aktivitas, yaitu RA, SDIT dan Masjid. RA telah berdiri sejak tahun 2002 dan telah menjadi salah satu RA yang diperhitungkan disekitar wilayah operasionalnya. Berkinerja baik, RA relatif tidak mengalami pergantian karyawan yang cukup besar. Tahun 2015, Yayasan mendirikan Sekolah Dasar untuk memenuhi kebutuhan pendidikan formal para lulusan RA. Kecuali Kepala Sekolah yang diambil dari Guru RA, seluruh karyawan SDIT adalah rekrutan baru yang didominasi karyawan berusia muda. Mengikuti sifat alamiah operasional sekolah dasar, SD berkembang sangat pesat baik dari sisi fasilitas, peserta didik dan tentu saja karyawan. Guru-guru dan staf yang direkrut kemudian mayoritas adalah karyawan berusia muda.

Setelah berdirinya SD, Yayasan kemudian mengelola dua kegiatan yang memiliki karakter yang berbeda. Yayasan mengelola masjid dan aktivitas pendukung berserta RA disatu sisi dan SD disisi yang lain. Keduanya sangat berbeda baik pada sisi jumlah karyawan maupun karakter lainnya seperti usia, status pernikahan. Selain itu tanpa disengaja terbentuk profil RA dan Yayasan dengan jumlah karyawan yang sedikit dengan usia yang relatif tinggi yang bertolak belakang dengan profil RA yang memiliki karyawan dalam jumlah yang jauh lebih besar serta mayoritas berusia muda.

Seiring dengan memkuatnya unit kegiatan, Yayasan mulai merasakan tantangan yang terkait dengan pengelolaan SDM. Faktor-faktor seperti usia karyawan yang

mengelompok dan terpisah oleh unit, kompleksitas komunikasi yang mulai menjadi kendala hingga karakter individu di level pemimpin unit. Secara umum organisasi bertambah besar namun menjadi semakin terpisah, bersama karakter masing-masing. Untuk itu Yayasan merasa perlu untuk mulai memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan? (4) Apakah terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan? (5) Apakah terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan? (6) Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (4) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (5) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (6) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.

Kinerja Karyawan

Menurut Lubis *et al.* (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suwatno (2014) kinerja merupakan performace atau unjuk kerja.

Menurut Wibowo (2016), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja), 2) *Quality of Work* (kualitas kerja), 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), 4) *Creativeness* (kreativitas), 5) *Cooperation* (kerja sama), 6) *Dependability* (ketergantungan), 7) *Initiative* (inisiatif), 8) *Personal Qualities* (kualitas personal).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Susanto (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Khan (2016) menjelaskan konsep gaya kepemimpinan menurut Bass dan Avolio setidaknya mengungkapkan 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan passive-avoidant. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipasi dan Kepemimpinan Delegasi.

Komunikasi

Anjaswarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Hardjana (2018) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Tanpa komunikasi, fungsi-fungsi manajemen dasar tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Hardjana (2018) juga menjelaskan terdapat empat tipe dasar yang digunakan untuk menggambarkan gaya komunikasi seseorang, yaitu: gaya komunikasi Pasif, Agresif, Pasif-agresif dan Tegas

Pelatihan

Menurut Hamalik (2010), pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam

bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Menurut Santoso (2010) dari segi materi pelatihan dapat digolongkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu: Pelatihan wacana (knowledge-based training) dan pelatihan keterampilan (skill-based training).

Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Ginting (2016) menjelaskan bahwa indikator etos kerja adalah (1) Kesetiaan & ketaatan, (2) tanggung jawab, (3) semangat, (4) kerjasama, (5) Kejujuran dan kecermatan

Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012), karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Yang (2011), menyatakan karakteristik individu antara lain: (1) jenis kelamin, (2) usia, (3) pendidikan, (4) pengalaman dan (5) pernikahan

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.
- H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah
- H3: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah
- H4: Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah
- H5: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah
- H6: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.

METODOLOGI

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objective, valid, dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu), Sugiyono (2017). Objek penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotmana Indah.

Populasi dalam penelitian ini adalah 52 perawat yang bekerja 3 unit kegiatan Yayasan Al Muhajirin Dotmana Indah. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka akan digunakan sampel jenuh kepada seluruh karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari seluruh karyawan. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya..

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Nilai r_{hitung} diambil dalam kolom correlated item-total correlation, sedangkan r_{tabel} ditentukan menggunakan rumus $df = n - 2$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan, berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan *reliable* apabila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja (Sugiyono, 2014). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2014).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variable terikat berdasarkan masukan variable bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi antara lain:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Yang dimaksud variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, Ghozali (2015).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai tolerance < 0.10 , atau sama dengan nilai VIF > 10 , maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima

atau secara bersama – sama variable bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Uji R²

Uji R² dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R², Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Hasil penelitian ini dilihat dari karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan gender

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	10	19.2	19.2	19.2
	Wanita	42	80.8	80.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasar Tabel 1 maka dapat disimpulkan karyawan Yayasan didominasi oleh wanita sebesar 80.8%. Hal ini dipengaruhi karena 2 dari 3 unit kegiatan Yayasan adalah sekolah dasar

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan latar pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan latar pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	7	13.5	13.5	13.5
	S1	45	86.5	86.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa karyawan Yayasan didominasi oleh S1 sebesar 86.5%, menyesuaikan dengan persyaratan yang ditetapkan Pemerintah

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	41	78.8	78.8	78.8
	6-10	5	9.6	9.6	88.5
	10-15	1	1.9	1.9	90.4
	>15	5	9.6	9.6	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja 1 – 5 tahun.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas & Realibilitas

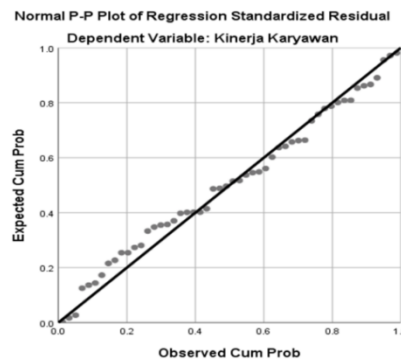
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya Kepemimpinan	117.50	89.902	.486	.723
Komunikasi	115.77	77.161	.557	.692
Pelatihan	113.15	67.270	.460	.761
Etos Kerja	111.25	75.525	.702	.646
Karakteristik Individu	109.87	86.236	.496	.717

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4, didapat bahwa $r > 0.30$ serta Cronbach Alpha hitung $>$ Cronbach Alpha yang disyaratkan sebesar 0.6. Semua variabel dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Pada scatter plot Gambar 1 terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar ke semua arah daerah kurva normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25.0 diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

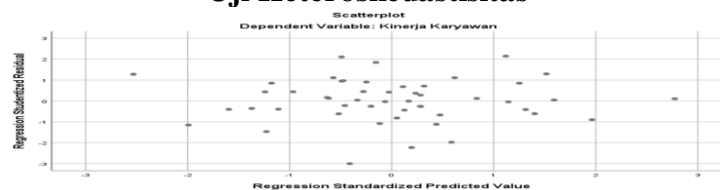
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.471	4.105		.358	.722		
	Gaya Kepemimpinan	.648	.137	.330	4.713	.000	.737	1.357
	Komunikasi	.799	.138	.540	5.789	.000	.415	2.410
	Pelatihan	-.097	.065	-.100	-1.492	.143	.801	1.249
	Etos Kerja	.135	.156	.082	.864	.392	.404	2.473
	Karakteristik	.489	.125	.277	3.924	.000	.725	1.379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan pada gambar grafik *Partial Regression Plot* terlihat bahwa model berdistribusi normal, dan model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.471	4.105		.358	.722
	Gaya Kepemimpinan	.648	.137	.330	4.713	.000
	Komunikasi	.799	.138	.540	5.789	.000
	Pelatihan	-.097	.065	-.100	-1.492	.143
	Etos Kerja	.135	.156	.082	.864	.392
	Karakteristik	.489	.125	.277	3.924	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan data, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.471 + 0.648X_1 + 0.799X_2 - 0.097X_3 + 0.489X_4 + e$

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 1.471. Hal ini menunjukkan jika nilai Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik adalah nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 1.471
2. Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.648 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.765. Koefisien Kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan,
3. Komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.799 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.799. Koefisien Komunikasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

4. Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.097 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Pelatihan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.095 . Koefisien Pelatihan bernilai negatif artinya semakin meningkat nilai Pelatihan tidak meningkatkan kinerja karyawan.
5. Etos Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.135 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Etos Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.135 . Koefisien etos Kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dengan Kinerja Pekerja.
6. Karakteristik Individu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.489 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Karakteristik Individu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.135 . Koefisien Karakteristik bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Karakter Individu dengan Kinerja Pekerja.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa: (a) Nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $4.713 > 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (b) Nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi sebesar $5.789 > 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel Komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (c) Nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan sebesar $-1.492 < 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.143 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_3 ditolak untuk variabel Pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan. (d) Nilai t-hitung untuk variabel Etos Kerja sebesar $0.864 < 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.392 > 0.05$. Berdasarkan hasil

yang diperoleh maka H0 diterima dan H4 ditolak untuk variabel Etos Kerja n, dengan demikian maka secara parsial variabel Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (e) Nilai t-hitung untuk variabel Karakteristik individu sebesar $3.924 > 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H5 diterima untuk variabel Etos Kerja. Dengan demikian maka secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (f) Secara parsial variabel Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan (bersama-sama) diperoleh nilai $F_{hitung} = 2.410$ dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0.00 (Sig. $0.00 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Pelatihan (X3), Etos Kerja (X4) dan Karakteristik Individu (X5) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875.106	5	175.021	46.181	.000 ^b
	Residual	174.336	46	3.790		
	Total	1049.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik, Pelatihan, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Uji R² (Determinasi)

Hasil uji R² menunjukkan angka R Adjusted sebesar 0.834, artinya korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan sebesar 95%. Hal ini berarti presentase sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Karakteristik Individu dalam model regresi sebesar 95% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Zaitul dari Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta pada tahun 2015 yang menemukan pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu Ratih Komala Dewi pada tahun 2019 menemukan dalam penelitiannya “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BNNP Bengkulu Menurut Prespektif Islam” hubungan yang signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan atau dengan penelitian tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan” yang dilakukan oleh Lubis dari tahun 2018. Dalam penelitiannya Lubis menemukan adanya pengaruh signifikan antara Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan.

Pratana dan Abadi tahun 2018. Dari penelitian mereka yang berjudul Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja. Hasil ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Zaitul tahun 2015. Keduanya meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai RSUD dan menemukan Etos Kerja berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (3) Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (4) Etos Kerja

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (5) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. (6) Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.

REFERENSI

- Agustini, Annisa, Nur, Purnaningsih, Ninuk. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan, Fakultas Ekologi Manusia*, Volume 16, No. 1, Februari 2018.
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- Fajrin, Istiqamah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 4 Agustus 2018.
- Ferdous, Jannatal. 2017. A Journey of Organization Theories: From Classical to Modern. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 12, Issue 2 (April). ISSN 2289-1552
- Goestiandi, Ekuslie, Gomulya, Berny. 2018. *T.P. Rachmat on Excellent*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.

- Hadiansyah, Andri, Purnamasari, Rini. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No. 2, September 2015.*
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasugian, Martha, 2017. Upaya Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *eJournal Ilmu Komunikasi, Volume 5, Nomor 4, 2017: 13-25.*
- Ibrahim, Abdi, Aziz, Mohamud Said. 2017. The Effect of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research, Vol. 07, Issue, 11, pp.17001-17008, November, 2017.*
- Idris, Amirruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Khurotin, Nurul, Afrianty, Triwulida. 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya Malang, Vol. 64, No. 1 November 2018.*
- Kurniawan, Mohd. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018.*
- Jacobis, Vanali, Kojo, Christoffel Kojo, Wenas, Rudy. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, , Vol.5 No24 juni 2017.*
- John, Peter, James V, Joseph, Tresya, Kochu. 2013. Modern Management in the Biblical Context: An Exploration. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 14, Issue 3 (Nov. - Dec. 2013), PP 01-08.*
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial. Vol.7. No.2., Agustus 2015.*
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Munthe, Kristina, Tiorida, Ermina. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1, April 2017. ISSN 2460-82.*

- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.

- Rohaeni, Heni. 2016. Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*. Vol.4 No 1 (2016).
- Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, Vickry dan Hidayat, Rahmat. 2015. Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan NDT (Non-Destructive Test) Pada PT. XYZ. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* / 2015 Vol. 3(2) 142-149 / ISSN: 2337-7887.
- Setiawati, I., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Effects of Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Work Discipline at Pancaran Maitri Foundation. *Manajemen Research Spectrum*. Vol.9, No.1 (2019). Pp. 42-47.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Strielkowski W., Shishkin A., Galanov V. 2016. Modern Management: Beyond Traditional Managerial Practices. *Polish Journal of Management Studies*. 2016. Vol.14 No.2.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugijono. 2015. Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith Vol. 11 No. 3 November 2015: 214 – 222*.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2015. *Makroekonomi: Teori Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sulaefi, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang, Vol. 5, No.1, 2017*.
- Suranto, Aw. 2011. *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usmara. 2018. *Kajian Dan Teori Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).

Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yuliarti. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis, Universitas Tadulako, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 101-108*.

Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.