

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI PERIKANAN JAKARTA

Alvia Imritum Sanika ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Tatag Herbayu ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email: tatag@ac.id

***Abstract:** This study aims to determine whether there is influence between leadership and communication styles on employee performance at the Jakarta Fisheries College. This type of research is Explanatory Research with a quantitative approach. The population in this study were all permanent employees, namely ASN at the Jakarta. The result analysis there is influence between style leadership and communication on employee performance partially. Leadership style and communication simultaneously and significantly influence employee.*

***Keywords:** Leadership style, communication and influence employee*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*). Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban biaya). Disini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Seiring perkembangan dunia, terutama dalam bidang teknologi yang semakin meningkat, sumber daya yang sangat penting dalam sebuah pembangunan adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai, tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu upaya peningkatan dalam sebuah usaha yaitu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik serta teknologi yang mutakhir sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan mengharapkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Mengembangkan tenaga kerja adalah tugas penting manajemen sumber daya manusia sebagaimana fungsinya yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Aspek yang dapat dilihat dari segi fungsional operasional adalah pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemberhentian tenaga kerja dan pemeliharaan. Fungsi ini sangat berkaitan dengan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan sehingga mampu menghadapi segala

dampak baik positif ataupun negatif (Wikipedia 2018).

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan dapat mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menentukan strategi yang tepat dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Komunikasi sangat penting yang dinyatakan dalam pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam istilah komunikasi terdapat pesan (*message*), orang yang memberi pesan (komunikator), dan orang yang menerima pernyataan (komunikan). Komunikasi yang baik dapat menyampaikan pesan yang baik pula yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Selain itu pesan dalam komunikasi memiliki dua aspek, yakni yang pertama adalah isi pesan (*the content of message*) dan kedua adalah lambang (*symbol*).

Pada awal tahun enam puluhan, wajah Perikanan di Indonesia masih sangat menyedihkan. Sebagai negara maritim yang mempunyai potensi besar akan hasil laut, dapat dikatakan sangat langka usaha-usaha pemanfaatannya. Satu-satunya usaha perikanan yang berarti hanyalah Perusahaan Milik Pemerintah: “Badan Pimpinan Umum Perikanan” atau disingkat BPU Perikani dengan Presiden Direktur Imam Sutopo. Perusahaan ini mempunyai kegiatan di Jakarta, Semarang, Surabaya, Belawan, Aer Tembaga (Manado) dan Ambon. Berdasarkan S.K. Menteri Pertanian tanggal 7 September 1962 No. 95/PA/1962, ditetapkan pendidikan perikanan dalam lingkungan LPUP yaitu “Akademi Usaha Perikanan yang memberikan pendidikan dan pengajaran tinggi ditujukan khusus kepada keahlian dibidang usaha perikanan, dengan direktur pertama Dr. Rustam Singgih. Pada Surat Keputusan tersebut Akademi Usaha Perikanan mempunyai tiga jurusan yaitu: 1) Teknik Penangkapan, termasuk tehnik perkapalan dan peralatan perikanan, 2) Teknologi Perikanan, 3) Ekonomi Perikanan, pemasaran dan ketatalaksanaan usaha (manajemen).

Berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 0128/V/1983 tanggal 6 Mei 1983, Diklat AUP telah disahkan sebagai Program Diploma 3 (D3) bidang Perikanan dalam lingkungan Departemen Pertanian. Selaras dengan lajunya pembangunan, Diklat AUP statusnya ditingkatkan menjadi Sekolah Tinggi Perikanan (STP) berdasarkan Keppres No. 27 tahun 1993 tanggal 18 Maret 1993 yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan program pendidikan keahlian di bidang perikanan (D4) dengan tiga jurusan yaitu: Teknologi Penangkapan Ikan,

Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan dan Teknologi Pengelolaan Sumber daya Perairan. Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan..

Dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Namun, bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan demi kepentingan bersama.

Tabel 1: Pra Survey Gaya Kepemimpinan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta

No	Gaya Kepemimpinan	Jumlah Responden
1	Otoriter	31
2	Demokratis	2
3	Lepas Kendali	2

Sumber: Kuesioner (diolah), 2022

Berdasarkan hasil survey melalui jawaban kuesioner sebanyak 31, karyawan

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta adalah gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter tersebut adalah pemimpin yang selalu memberi perintah kepada bawahannya dan perintah tersebut harus diikuti. Pemimpin juga mengambil kebijakan sendiri, tidak memberi penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan dijalankan dan selalu memberi kritik kepada mereka yang tidak mengikuti kehendaknya.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara karyawan yang memiliki tingkatan yang sama. Walaupun terkadang ada kesalahan pahaman (*miss communication*) dalam penyampaian informasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya salah paham. Adanya kendala komunikasi antara pimpinan dan karyawan membuat kinerja karyawan mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Permasalahan mengenai komunikasi dalam penelitian ini adalah salah persepsi karyawan dalam penyampaian tugas dari pimpinan kepada bawahan.

Sekolah Tinggi Perikanan memiliki visi yakni ingin menjadi Lembaga Pendidikan Vokasi yang Berdaya Saing Tinggi. Sementara misi dari STP adalah mencetak sumber daya manusia kelautan perikanan yang TERKENAL (Berkarakter, Kompeten dan Profesional).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Pimpinan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam kaitan dengan membentuk kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka peran gaya seorang pemimpin merupakan hal yang sangat perlu dipertimbangkan (Riyadi, 2011). Kesuksesan atau kegagalan dari berbagai organisasi umumnya bergantung pada perilaku para pemimpinnya. Pada umumnya motivasi karyawan, antusiasme, harapan masa depan dan bahkan kemampuan karyawan untuk menunjukkan usaha mereka akan bergantung pada bagaimana baiknya para pemimpin melakukan tugas dan kewajiban mereka. Ada beberapa elemen terpisah tetapi saling berinteraksi dalam proses kepemimpinan yaitu karakteristik pemimpin, karakteristik pengikut, Untuk menganalisis dan memahami sepenuhnya hakikat dan persyaratan kepemimpinan, semua elemen ini harus diperhatikan (Situmorang, 2013).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Tampi, 2014). Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoaha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Mulyadi, 2015), yaitu:

1). Gaya kepemimpinan otokratis; Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif. 2) Gaya kepemimpinan demokratis; Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. 3) Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*); Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan yang dapat dipakai sebagai acuan esensial untuk memahami dan mengukur secara lebih rinci dalam keberadaan gaya kepemimpinan menurut (Danim dan Suparno, 2009) terdapat beberapa indikator sebagai berikut: 1) Memberikan teladan; Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional harus mampu memberikan teladan yang baik dalam semua bidang, seperti sikap dan kedisiplinan dari seorang pemimpin tersebut harus menjadi contoh yang baik untuk para pengikutnya. 2) Meningkatkan kemampuan terus menerus; Kemampuan yaitu kapasitas seseorang agar dapat melakukan tugas yang beragam dalam suatu pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan untuk memajukan para pengikutnya dan perusahaan tersebut. 3) Mampu menghadapi situasi yang rumit; Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional harus mampu menghadapi situasi atau keadaan yang rumit seperti terjadinya konflik pekerjaan yang beresiko untuk perusahaan, pemimpin harus mampu menengahi konflik tersebut agar perusahaan dapat berjalan baik dan lancar. 4) Mendorong kinerja bawahan; Memberikan dorongan kepada para bawahan atas kinerjanya merupakan suatu motivasi untuk para pengikutnya tersebut. Pegawai dapat merasakan terdapatnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin yang akan berpengaruh besar untuk perusahaan. 5) Memberdayakan bawahan; Pemimpin harus mampu membuat para pengikutnya untuk memiliki potensi yang mahir di bidang pekerjaannya.

Komunikasi

Komunikasi adalah "suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain". Komunikasi adalah sebuah proses pernyataan antar manusia, di mana yang dinyatakan adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam istilah komunikasi terdapat pesan atau (*message*), orang yang memberi pesan (komunikator), dan orang yang menerima pernyataan (komunikan). Komunikasi juga berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan. Selain itu pesan dalam komunikasi memiliki dua aspek, yakni yang pertama adalah isi pesan (*the content of message*) dan kedua adalah lambang (*symbol*). Secara kongkrit, pesan adalah pikiran atau perasaan, sementara lambang adalah bahasa (Effendy, 2007).

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yaitu ketrampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawan memberikan kinerja terbaiknya (Lawasi, dan Ttriatmant, 2017).

Komunikasi adalah instrumen yang digunakan manusia dalam berinteraksi dengan

sesama, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi komunikasi merupakan alat yang berfungsi sebagai penghubung serta pembangkit motivasi antar setiap anggota sehingga sebuah organisasi dapat berjalan maju. Proses komunikasi yang efektif merupakan syarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Mulawarman dan Rosilawati 2008).

Komunikasi merupakan seni penyampaian informasi (pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari komunikator atau penyampaian berita, untuk mengubah serta membentuk perilaku komunikasi atau penerima berita (pola, sikap, pandangan, dan pemahamannya), kelola dan pemahaman yang dikehendaki bersama. Komunikasi harus dilakukan secara efektif agar komunikasi itu dapat mudah dimengerti oleh komunikan, komunikasi yang efektif dapat dilakukan apabila seseorang yang berkomunikasi memahami tentang pengertian dari komunikasi efektif, proses komunikasi efektif dan unsur-unsur komunikasi efektif (Suprpto 2017).

Dari sekian banyak definisi tentang komunikasi, kesamaan akan inti pengertiannya adalah di mana komunikasi memiliki dasar pada hubungan timbal balik antara satu orang dengan orang lainnya. Komunikasi memiliki banyak fungsi, dan bisa bersifat merugikan maupun menguntungkan bagi pelakunya. Hal tersebut tergantung pada bagaimana pola komunikasi atau model komunikasi yang telah dilakukan. Pola komunikasi menentukan perilaku atau sikap seseorang, karena melalui pola komunikasi yang diterapkan dapat diketahui kepribadian seseorang secara lebih jelas.

Tujuan komunikasi pada umumnya menurut Hafied, (2010), adalah mengandung hal-hal sebagai berikut: 1) Supaya yang di sampaikan dapat dimengerti seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan (komunikator). 2) Memahami orang Sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan, jangan hanya berkomunikasi dengan kemauan sendiri. 3) Supaya gagasan dapat diterima oleh orang lain. Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak. 4) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu Menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki (Hafied. 2010)

Terdapat lima indikator komunikasi menurut Thoha (2010), yaitu: 1) Keterbukaan; Membuka diri sangat bermanfaat untuk penyempurnaan diri seorang, bagaimanapun penilaian-penilaian orang lain menjadi suatu pencerahan dan koreksi untuk diri kita sendiri dan kepada orang lain. Salah satu manfaat dari membuka diri yaitu dasar dari hubungan yang baik antar dua orang karena tanpa adanya membuka diri maka tidak akan adanya hubungan antarpersonal. 2) Dukungan; Dukungan merupakan suasana yang bersifat deskriptif daripada evaluasi yang tertuju pada suatu dukungan. Bagaimanapun, komunikasi yang bersifat untuk mengevaluasi atau menghakimi biasanya menyebabkan diri sendiri menjadi lebih bertahan dan menarik diri dengan membangun penghalang antara *evaluator* dan diri sendiri. 3) Empati; Kemungkinan kualitas dari komunikasi yang sulit agar bisa dicapai yaitu kemampuan seseorang agar dapat bersimpati kepada orang lain. Kita bisa merasakan yang dirasakan orang lain merupakan suatu simpati atau sikap kepedulian kita kepada orang lain. 4) Kesamaan; Kesamaan merupakan salah satu karakteristik yang spesifik dalam berbagai situasi, kemungkinan bisa mempunyai beberapa ketidaksamaan. Komunikasi antar personal biasanya dianggap bisa lebih efisien atau berhasil dalam kesamaan, meskipun adanya ketidaksamaan pada komunikasi tersebut. 5) Rasa Positif; Menunjukkan perilaku yang positif pada komunikasi antarpersonal perilaku yang positif

mengarah pada hal-hal yang bersifat positif dari satu orang untuk orang lain dan situasi komunikasinya secara umum.

Kinerja

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016). Menurut Supardi (2016) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya yaitu “hasil kerja kemampuan, dan prestasi atau dorongan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Wartono 2017).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arianti 2015).

Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Juniantara dan Riana 2015). Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama.

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut: 1) Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. 2) Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Gibson, *et al*, (1987), menyatakan bahwa ada tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu

karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik psikologis. Lebih lanjut lagi, Gibson, *et al*, (1987), menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*job Involvement*) dan kepuasan kerja masuk dalam karakteristik individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan tersebut, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

Menurut Gomes (Rahadi, 2010), dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan indikator untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai, yaitu: 1) *Quality of work* (kualitas kerja); Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya. 2) *Quantity of work* (kuantitas kerja); Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu waktu yang ditentukan. 3) *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan) Luasnya mengenai pekerjaan dan keterampilan. 4) *Initiative* (inisiatif); Semangat dalam melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah: 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab. 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil. 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya. 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta, yaitu berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sesus sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Metode analisa dengan menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya indikator atau butir-butir pernyataan pada kuesioner dari masing- masing variabel. Pengujian dilakukan dengan

melihat hasil dari pengolahan data (*output*) CTIC (*Corrected Item Total Correlation*), jika CTIC lebih besar dari 0,3 maka dianggap valid. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang instrumen gaya kepemimpinan, dengan jumlah 5 butir pernyataan; instrumen komunikasi 5 butir pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 6 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0.30, yang artinya ketiga variabel valid untuk dilakukan penelitian.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kehandalan suatu kuesioner. Hasil pengujian realibilitas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.6 yang berarti semua pernyataan yang terdapat didalam kuesioner dikatakan handal atau reliabel. Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik. Dengan demikian, dikatakan bahwa pernyataan tersebut reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.877	Reliabel
Komunikasi	0.884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.879	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Gaya Kepemimpinan Komunikasi	0.637	0.406	10.071	0.475 0.331	0.001 0.050	0.05

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 10.916 > 3.29

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 10,071 + 0,475 (X_1) + 0,331 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 10,916 > F tabel 3,29, artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.406, artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 40,6% kepada kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 59,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99%, sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Koefisien regresi gaya kepemimpinan

sebesar 0,475, artinya jika ada peningkatan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi komunikasi tidak berubah. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,331, artinya jika ada peningkatan komunikasi, maka kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta, akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Gaya Kepemimpinan	0.577	0.333	0.425	0.614	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 3.486 > 2.037						
Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2021						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,425 + 0,814 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.333, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 33,3% kepada kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 66,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,814, artinya jika ada peningkatan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta akan meningkat.

Tabel 4: Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Komunikasi	0.424	0.180	0.217	0.617	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 1.981 > 2.037						
Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2022						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,217 + 0,617 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.180, artinya komunikasi memberikan kontribusi sebesar 18,0% kepada kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 92,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,617, artinya jika ada peningkatan komunikasi, maka kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Geralt, (2020) Kusdianto, *et al*, (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Hal ini karena pemimpin selama ini selalu memberikan teladan yang baik dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, pemimpin mampu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, pemimpin mampu menghadapi situasi yang rumit dengan berbagai cara untuk perusahaan, pemimpin mampu memberikan dorongan kepada karyawan dengan memberikan motivasi kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja dan pemimpin memberdayakan karyawan agar memiliki potensi yang mahir di bidang pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyani. (2015) dan Tampi, (2014), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. Hal ini karena keterbukaan antar karyawan dan pimpinan sangat bermanfaat bagi perusahaan, dukungan pimpinan dapat meningkatkan komunikasi, bentuk saling empati dapat dirasakan oleh karyawan, kesamaan persepsi merupakan bentuk kerjasama yang baik, dan perilaku yang positif dalam berkomunikasi dapat dirasakan pada semua karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cempaka, (2012) dan Rezaka, (2016), yang menyatakan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Peningkatan gaya kepemimpinan dan komunikasi menunjukkan peningkatan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. 2) Gaya kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. 3) Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta.

Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengurangi gaya kepemimpinan yang otoriter seharusnya pemimpin lebih mau mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan, membiarkan mereka memberikan atau mengeluarkan pendapat. Pemimpin juga harus memperhatikan karyawan dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan kepada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja. 2) Untuk meningkatkan komunikasi seharusnya perusahaan bisa melakukan hal ini dengan cara mengatur pertemuan dengan setiap anggota

tim yang ada. Hal seperti ini sangat bermanfaat dan menjelaskan kepada anggota tim bahwa Anda bisa didekati kapan pun mereka membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arianti, Nel. 2015. Kinerja Karyawan, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 5 No. 1.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia. *Jurnal "Acta Diurna"*. Vol.3.No.4.
- Cempaka, Anita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. United Traktor, Tbk Cabang Medan*.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Hafied, Cangara. 2003. *Pengantar Ilmu Komunikasi*
- Mulyana, Deddy. 2015. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Cet. XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Edison. 2016. *Kinerja Karyawan pada Pabrik Kedelai*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Febriyani, Linda. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Mentari Timur Unggu Jakarta*.
- Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*; terj. Budi Supriyanto.
- Geralt, Fahmi Elia. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*. Vol. 8 No. 2 April 2020, Hal. 89-98
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. *Fundamentals of Management. Six Edition*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniantara, I Wayan. dan I Gede Riana. 2015. Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4 Vol. 9.
- Kusdianto, Indra., Rismalasari dan Ikbal, Muhammad. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol. 8 No. 1 2022, Hal. 83-92
- Lawasi, Eva Silvana, dan Triatmanto, Boge. 2017. Komunikasi Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No.1.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulawarman, Krisna. Rosilawati, danYeni. 2008. Komunikasi, Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Makna*, Vol.5, No.1.
- Hafied, Cangara. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Persada
- Rezaka, Kafendar Bela. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bimatex*.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Riyadi, Slamet 2011. Gaya Kepemimpinan, Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1.
- Situmorang, Nina Zulida. 2013. Gaya Kepemimpinan, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. Vol. 10 No. 1 Maret 2013.
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprpto, Hugo Aries. 2017. Komunikasi Pengaruh Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol. XI No. 1*.
- Thoha, Miftah. 2010, *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wartono, Tri. 2017. Kinerja Karyawan, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 4 No. 2.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

