

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA PT. BESS FINANCE MEDAN**

*Drs. Halomoan Sinaga, MMA  
Dosen Kopertis Wilayah I DPK UPMI Medan*

*Abstract*

Gaya kepemimpinan adalah suatu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Ini terbukti dengan nilai Signifikansi adalah 0,018 yang berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi efektif dan pengambilan keputusan juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan hasil analisa dengan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk komunikasi efektif dan 0,018 untuk pengambilan keputusan yang artinya komunikasi efektif dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji determinasi menunjukkan 76,7% variabel terikat yaitu kinerja karyawan variabelnya dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, kinerja

## **I. PENDAHULUAN**

Masalah-masalah yang timbul sering kali memerlukan pengambilan keputusan yang tepat. Pengambilan keputusan merupakan langkah awal apa yang akan dilakukan seorang karyawan atas masalah yang terjadi dan memunculkan berbagai alternatif agar masalah dapat terselesaikan. Kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja. kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, betukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya.

Dari pembahasan di atas tersebut terlihat jelas bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan CV. Bintang Anugerah Sejahtera sebagai perusahaan yang produktif dan mampu bersaing secara nasional. CV. Bintang Anugerah Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang supplier pestisida di Sumatera Utara. Wilayah pemasaran yang luas menjadikan komunikasi sedikit terhambat apabila memasuki wilayah yang terpencil. Hal ini juga dapat memperlambat seorang pimpinan dalam mengambil keputusan apabila terjadi masalah di lapangan dan terkadang keputusan yang diambil kurang tepat untuk situasi tertentu yang terjadi di lapangan. Gaya kepemimpinan yang (intruksional) di nilai kurang sesuai untuk diterapkan dalam perusahaan ini. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan situasi di lapangan pada saat distribusi produk dan penagihan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Komunikasi yang terhambat apabila memasuki wilayah terpencil, sehingga kinerja karyawan terkendala sebagai akibat kurang lancarnya komunikasi vertikal pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Pengambilan keputusan oleh pimpinan yang terkadang kurang sesuai dengan situasi dan pendapat dari karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal, karena adanya rasa tidak puas dengan keputusan yang dibuat.

Dari masalah penelitian tersebut maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera?
2. Apakah Komunikasi Efektif berpengaruh secara pasial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera?
3. Apakah Pengambilan Keputusan berpengaruh secara pasial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera?  
Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah:
  1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera.
  1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Kayawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera.
  2. Untuk mengetahui pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Kayawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera.
  3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.

### 2. Hubungan Komunikasi Efektif dengan Kinerja

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing – masing.

### 3. Hubungan Pengambilan Keputusan dengan Kinerja

Pengambilan keputusan merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja yang akan dicapai karyawan. Keputusan yang telah dibuat seorang pimpinan akan menjadi acuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, keputusan yang tepat akan membuat hasil kerja dapat dicapai dengan baik sedangkan keputusan yang kurang tepat akan mendapatkan hasil kerja yang kurang baik pula.

Melihat uraian pada latar belakang yang penulis uraikan diatas dan dihubungkan dengan telaah pustaka maka penulis mencoba memberikan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.
2. Diduga Komunikasi Efektif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.
3. Diduga Pengambilan Keputusan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara simultan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat Deskriptif. Menurut Rusiadi (2013:14) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau perhubungan dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di CV. Bintang Anugerah Sejahtera. Menurut Arikunto (2006:134), apabila subjeknya kurang

dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung setidaknya dari kemampuan penelitian dilihat dari waktu dan tenaga. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikinya data, besar kecilnya yang ditanggung peneliti. Sesuai yang dijelaskan Arikunto diatas, maka peneliti menyimpulkan untuk mengambil seluruh populasi karyawan yang ada di CV. Bintang Anugerah Sejahtera yaitu 45 orang sebagai objek penelitian.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Devenisi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono 2008:34)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Pengendalian emosional
2	Komunikasi efektif (X2)	Pengiriman pesan sedemikian rupa sehingga pesan yang diterima memiliki makna sedekat mungkin dengan maksud dari pengirim.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang baik 5. Tindakan
3	Pengambilan Keputusan (X3)	Pengambilan keputusan adalah penentuan pilihan di antara dua atau lebih alternatif	4. Kepribadian 5. Nilai 6. Kecenderungan akan resiko 4. Kemungkinan ketidak cocokan
3	Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya.	1. Faktor Kemampuan 2. Faktor motivasi 3. Pengetahuan dan keahlian

Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu semua metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0. analisis ini memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan  
a : Konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi dari masing-masing variabel  
 $X_1$  : Perilaku Pimpinan  
 $X_2$  : Komunikasi Efektif  
 $X_3$  : Pengambilan Keputusan  
e : Tingkat kesalahan (*error*)

#### IV. PEMBAHASAN

##### a. Analisis Model Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Adapun rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

**Analisis Model Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,783	2,518		1,502	,141
Gaya Kepemimpinan (X1)	,269	,109	,224	2,464	,018
Komunikasi Efektif (X2)	,500	,100	,531	5,004	,000
Pengambilan Keputusan (X3)	,225	,091	,260	2,457	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 21.0, tahun 2017

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.783 + 0.269X_1 + 0.500X_2 + 0.225 X_3$$

*Keterangan :*

- $X_1$  : Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  : Komunikasi Efektif
- $X_3$  : Pengambilan Keputusan
- $Y$  : Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefiensi regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.269, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.269 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.269 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan adalah berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin meningkat Gaya Kepemimpinan, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Koefiensi regresi variabel Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.500, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Komunikasi Efektif mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.500 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Komunikasi Efektif mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.500 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Komunikasi Efektif adalah berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin meningkat Komunikasi Efektif, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Koefiensi regresi variabel Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.225, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Pengambilan Keputusan mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.225 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Pengambilan Keputusan mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.225 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Pengambilan Keputusan adalah berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin meningkat Pengambilan Keputusan, maka nilai Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

**b. Pengujian Hipotesis****1) Uji T (Uji Parsial)**

Uji T ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh parsial atau individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan berdasarkan data yang diperoleh :

**Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,783	2,518		1,502	,141
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,269	,109	,224	2,464	,018
Komunikasi Efektif (X2)	,500	,100	,531	5,004	,000
Pengambilan Keputusan (X3)	,225	,091	,260	2,457	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 21.0, tahun 2017

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 3 :

- $H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- $H_3 : \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

*Keputusan* : Terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ( $p\text{-value } 0.018 < 0.05$ ) maka keputusan adalah Tolak  $H_0$

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.018 yang bernilai lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis 4 :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	736,168	3	245,389	45,101	,000 <sup>b</sup>
Residual	223,077	41	5,441		
Total	959,244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ )

Sumber : Hasil SPSS Versi 21.0, tahun 2017

*Keputusan* : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). ( $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ ) maka keputusan adalah Tolak  $H_0$

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total variasi variabel dependen  $Y$  yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi.

#### Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,750	2,33257	1,796

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber : Hasil SPSS Versi 21.0, tahun 2017

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi atau R Square adalah 0.767 artinya 76,7 % variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ), sisanya dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bagian sebelumnya peneliti menentukan hasil temuan, dimana Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.018 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel Komunikasi Efektif ( $X_2$ ), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai lebih dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.018 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ), diperoleh nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0.05$ . oleh karena itu keputusan adalah tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) dan Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## V. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan menentukan baik atau tidaknya kinerja dari karyawan itu sendiri. Dari penelitian ini juga disimpulkan bahwa karyawan mengharapkan pemimpin selalu berpartisipasi dalam penyelesaian tugas dan harus memiliki pengendalian emosi yang baik sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan optimal.
2. Komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Komunikasi yang berjalan dengan lancar akan membuat proses atau kinerja karyawan akan semakin baik. Interaksi yang baik dengan pimpinan akan membuat suasana menjadi menyenangkan dalam bekerja dan dapat menunjang kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera.

3. Pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Keputusan-keputusan yang di ambil seorang pimpinan akan menentukan kinerja dari seorang karyawan, baik atau tidaknya dari keputusan tersebut berdampak pada kinerja karyawan tersebut.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 76,7% variabel terikat yaitu kinerja karyawan varisainya dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan, sisanya dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat penulis sarankan kepada perusahaan agar lebih memberikan perhatian lebih terhadap gaya kepemimpinan dan komunikasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Adapun langkah-langkah yang dapat penulis sarankan kepada perusahaan ini adalah:

1. Perusahaan hendaklah membuat evaluasi yang berfungsi untuk meninjau ulang kembali apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi sudah berjalan dengan baik, untuk itu diperlukan adanya komunikasi dua arah (vertikal) antara atasan dan bawahan agar dapat menentukan solusi yang terbaik.
2. Perlunya diadakan kegiatan-kegiatan guna memperkuat hubungan antar karyawan dan pimpinan guna menumbuhkan rasa empati pada jajaran pimpinan dan karyawan sehingga aspirasi karyawan dapat mudah tersalurkan.
3. Para karyawan hendaknya siap untuk melapor kepada perusahaan apabila adanya terjadi kejanggalan-kejanggalan yang berkaitan dengan kenyamanan di perusahaan disamping para karyawan juga harus tetap menjaga kinerjanya agar kesejahteraan karyawan tetap terjamin.
4. Saran kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan populasi, metode penelitian dan objek penelitian di CV Bintang Anugerah Sejahtera menggunakan data Time Series untuk mengetahui pada waktu yang seperti apa hubungan dan pengaruh yang dihipotesiskan, peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Febriyandi. (2016). "Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerjaKaryawan pada pt kereta api indonesia (persero) sub. Divisi regional III.2 tanjung karang bandar lampung."
- Hartati, Tin. (2007). "Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Bagian Tata Usaha Dinas Kimpraswil Di kabupaten Bengkulu."
- Prasakti, Ferdiana. (2010). "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SITAC PT Indosat Region Jawa Tengah dan DIY."
- Mardijani, Prastiwi. (2011). "Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pawayatan Daha Kediri".
- Arikunto, Suharsimi.(2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta:Rineka Cipta*
- Handoko, T.Hani. (2008). Manajemen, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Dasar,Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartono, Kartini.(2008). Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama,Eresco
- Mardijani, Prastiwi.2011.Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pawayatan Daha Kediri. Skripsi. Kediri
- Rusiadi., Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat. (2014). Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Medan : USU PRESS.
- Sunto. . (2008). Manajemen, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Sendajaja, Djuarsa. (2008). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2011). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabet
- Toha, Miftah. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- Umar, Husein. (2008). Metode Penelitian. Dalam Aplikasi Pemasaran. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.