

PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ASURANSI MEGA PRATAMA CABANG PALEMBANG

Henson Enjein Manurung
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
hensonmanru@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyse the impact of leaders' communication toward the organisations' performance on insurance companies in Palembang. The data used in this research is a primary data that obtained from the questionnaires. The number of sample research is 54 respondents from five insurance companies in Palembang, such as PT. Asuransi Mega Pratama Palembang. The method of data collection is questionnaire with chi square analysis.

The result of the research shows that there is a significant difference between the respondents with low intensity of communication and high intensity of communication to their leaders toward the employees' performance on insurance companies in Palembang.

Keywords: *leader communication, employees' performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tujuan setiap organisasi berbeda antara satu dan lainnya, misalnya ada organisasi yang berorientasi profit atau laba dan ada yang berorientasi *non profit*. Organisasi yang berorientasi profit atau laba selanjutnya disebut perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, pengadaan karyawan yang berkualitas adalah hal yang

harus dilakukan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pengadaan karyawan berkualitas dapat di peroleh melalui proses pengadaan yang berkualitas pula. Tetapi, meskipun sumber daya manusia yang di hasilkan melalui proses yang selektif, namun pada kenyataannya masih sering terjadi masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional

organisasi sehingga mengganggu proses pencapaian tujuan.

Dalam proses pencapaian tujuan seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan secara maksimal, terkhusus sumber daya manusia yang merupakan pelaksana aktivitas operasional perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan operasional dalam rangka pencapaian tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsi kerjanya. Produktivitas karyawan yang maksimal sangat diharapkan dalam proses pencapaian tujuan. Selain itu, perusahaan juga harus melihat gaya komunikasi seorang pemimpin untuk ditempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan kinerja karyawan secara maksimal dan semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Karena faktor komunikasi berperan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan, menurut Handoko efektifnya komunikasi”. Jadi, pada dasarnya komunikasi efektif sangat berperan penting bagi pemimpin dan organisasi, karena nilai dan visi

perusahaan yang dikomunikasikan ke para anggota organisasi atau karyawan akan menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuannya. Peran itu meliputi komunikasi mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan kemungkinan metode-metode yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan penugasan-penugasan tersebut.

Dalam sebuah organisasi, baik formal maupun informal komunikasi yang baik sangat mendukung kelancaran aktivitas organisasi seperti yang di katakan oleh George R. Terry dalam Mohyi pelumas yang dapat memberi kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan”. Komunikasi merupakan faktor penting terjalannya aktivitas perusahaan. Dengan komunikasi yang baik, aktivitas individu, kelompok maupun organisasi akan berjalan lancar. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin organisasi atau calon pemimpin organisasi, pengetahuan tentang komunikasi sangat dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Khususnya dalam memanajemen

manusia-manusia yang ada dalam organisasi.

Komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Agar maksud dari pesan yang di sampaikan oleh pengirim/pemimpin tersosialisasikan secara efektif kepada penerima/karyawan maka di perlukan komunikasi yang baik antar keduanya. Komunikasi juga merupakan faktor yang berperan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya mengingat komunikasi merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan.

Ada dua fungsi penting komunikasi bagi organisasi yaitu komunikasi merupakan pertukaran informasi dan komunikasi membantu sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota

yang lain. Dengan terjalinnya hubungan baik antara pemimpin dan karyawan maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk di wujudkan. Karena proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan membawa hasil yang baik pula bagi perusahaan.

Perusahaan Asuransi merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha penyedia jasa. Dalam sebuah perusahaan penyedia jasa seperti perusahaan asuransi, proses komunikasi terhadap konsumen produk jasa asuransi harus lebih baik dan intensitas komunikasi lebih banyak dibandingkan pelayanan konsumen produk berupa barang. Dimana peran komunikasi pemimpin terhadap karyawan perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya melayani konsumen. Seperti yang telah dijelaskan diatas mengenai pentingnya komunikasi pemimpin dan karyawannya untuk mencapai suatu tujuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada**

Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang dapat peneliti rumuskan adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara kemampuan berkomunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan berkomunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang.

Manfaat Penelitian

Dari identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka kegunaan penelitian ini adalah:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini sebagai bahan pembelajaran serta referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada

Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan guna mengembangkan perusahaan khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya pencapaian tujuan pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa Inggris mempunyai arti yang berbeda-beda, dalam satu segi kata ini menunjukkan posisi atau jabatan kantor, segi yang lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat Jeff Madura kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Khomsahrial Romli proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk

melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Sedangkan Siagian “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”.

Sedangkan Bass dan Stogdill (dalam Khosahrial Romli, 2014:92) mengatakan, bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Anoraga (dalam Khosahrial Romli, 2014:93), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Gaya Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi.

Dengan komunikasi, aktivitas antar individu maupun kelompok dalam organisasi terjalin dengan baik. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai komunikasi :

Khomsarial Romli (2014:9) menjelaskan mengenai komunikasi bahwa Istilah komunikasi berasal dari kata Latin *Communis* yang artinya “bersama”. Komunikator atau pengirim pesan, berusaha mencari “kebersamaan” dengan si penerima pesan. Karena itu, kita dapat mendefinisikan sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. Simbol-simbol yang digunakan dapat saja berwujud verbal atau nonverbal.

Menurut Miftah Thoha (1996:145) “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi”.

Chester Bernard dalam Miftah Thoha (1996:147)

menjelaskan bahwa: “Komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk organisasi. Ada tiga unsur pokok organisasi, salah satunya adalah komunikasi, yang lain ialah tujuan organisasi dan kemauan. Baginya komunikasi membuat dinamis suatu system kerja sama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang-orang yang ada di dalamnya”.

Unsur-unsur Komunikasi

Bambang Herimanto dan Indrojono (2005:16) menyatakan bahwa, komunikasi dikatakan efektif jika terkandung lima komponen di bawah ini, yaitu :

1. Pengirim pesan (komunikator)
Menurut Hafied Cangara (2011:87), komunikator adalah pihak yang mengirim pesan kepada khalayak. Untuk melaksanakan komunikasi efektif terdapat dua faktor penting dari komunikator, yaitu kredibilitas komunikator dan daya tarik komunikator. Kredibilitas seseorang akan menentukan tersampainya pesan dalam komunikasi, misalnya seorang pemimpin

yang baik akan dengan mudah menyampaikan pesan yang berisi tentang perintah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang berkenaan dengan lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja. Demikian juga pemimpin yang memiliki kharisma akan dengan mudah menyampaikan pesannya dan akan dengan mudah mempengaruhi orang-orang yang diajak berkomunikasi dan yang ada di sekelilingnya.

2. Pesan

Pesan merupakan materi atau bentuk fisik dari sebuah ide atau informasi yang disampaikan kepada komunikan. Dari pesan yang dikirimkan ini seorang komunikator menghendaki bagaimana reaksi dari komunikan dan apa umpan baliknya.

3. Saluran atau Media

Menurut Hafied Cangara (2011:125), Saluran/media adalah alat atau saran yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari

komunikator kepada khalayak. Ada beberapa paka psikologi bahwa komunikasi antar manusia, media yang paling dominan adalah panca indera yaitu mata dan telinga. Namun, beberapa literatur memandang bahwa media yang dimaksud bukan hanya dua panca indera tersebut, melainkan media komunikasi sebagai sarana untuk menyampaikan atau menyalurkan pesan itu dapat berupa:

1. Media Tulisan; Berupa surat, telegram, papan pengumuman, majalah, surat kabar dan lain-lain.
 2. Media Visual; berbentuk gambar, grafik, foto dan lain-lain
 3. Media Audio; berupa suara seperti telepon, radio dan lain-lain
 4. Media Audio Visual; berupa kombinasi gambar dan suara, contohnya televisi dan film.
4. Penerima pesan (komunikasikan)
- Komunikasikan adalah yang menganalisis dan

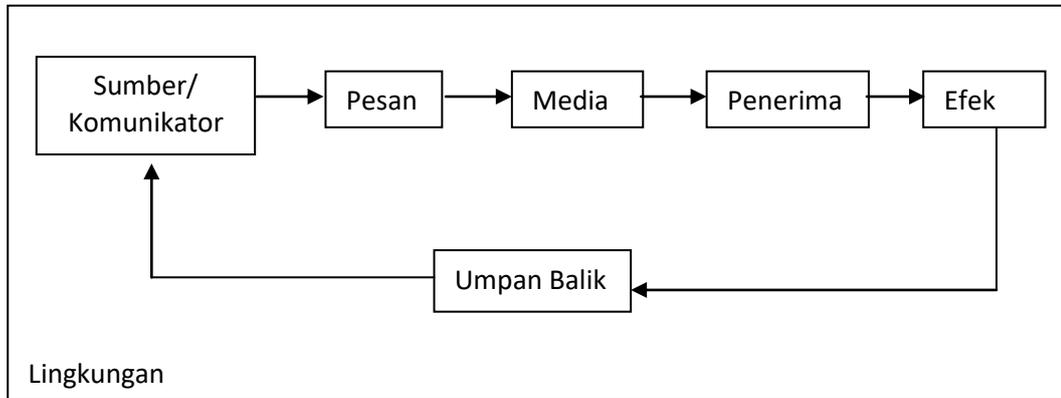
menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya. Menurut Hafied Cangara (2011:159) Ada aspek yang perlu diketahui seorang komunikator menyangkut komunikannya, yaitu sosiodemografik, profil psikologis dan karakteristik perilaku khalayak. Aspek sosiodemografik seperti jenis kelamin, usia, populasi, lokasi, tingkat pendidikan, bahasa, agama dan pekerjaan. Aspek psikologis seperti emosi, bagaimana pendapat-pendapat mereka, keinginan dan apakah mereka menyimpan rasa kecewa, frustrasi atau dendam? Aspek karakteristik seperti hobi, nilai dan norma, mobilitas sosial dan perilaku komunikasi.

5. Efek (umpan balik)

Dampak atau akibat dari pesan yang diperkirakan akan terjadi dan menimbulkan efek atau pengaruh tertentu (opini, persepsi dan citra) dari komunikasi. Pendapat di atas sejalan dengan yang dikatakan oleh Gibson dkk (1997:234), bahwa proses komunikasi

terdapat lima unsur yakni komunikator, pesan, perantara, penerima dan balikan. Adapun

gambar bagannya adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Proses Komunikasi

Model Jaringan Komunikasi

Selanjutnya menurut Bambang Herimanto dan Indrojiono (2005:26) bahwa arus informasi perlu diatur supaya penyampaian informasi dapat efektif, untuk itu harus ditentukan adanya jaringan komunikasi yang berkaitan dengan bagaimana perusahaan menyampaikan informasinya baik di dalam perusahaan maupun keluar perusahaan. Adapun jaringan tersebut dapat melalui :

1. Komunikasi internal, komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aliran komunikasi internal dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

- a. Komunikasi aliran ke bawah
Komunikasi ke bawah menurut Gibson dkk (1997:241) adalah komunikasi yang mengalir dari individu dengan tingkat hirarki yang lebih tinggi ketingkat yang lebih rendah. Seorang pemimpin yang menggunakan aliran komunikasi ke bawah biasanya merupakan penyampaian informasi yang memiliki tujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasi, memotivasi, pelatihan kerja, evaluasi, perintah, dan mengendalikan

berbagai kegiatan yang ada di level bawah. Oleh karena itu, penyampaian informasi harus sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami. Menurut Katz dan Kahn dalam Haryani, 2001, komunikasi ke bawah mempunyai tujuan pokok, yaitu untuk memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu, untuk memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan, untuk memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional, untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada para karyawan, serta untuk menyajikan informasi mengenai aspek ideologi dalam membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

b. Komunikasi aliran ke atas

Menurut Gibson dkk (1997:242), Komunikasi aliran ke atas adalah komunikasi yang mengalir

dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi : termasuk kotak saran, pertemuan kelompok dan prosedur mengemukakan keluhan. Dalam struktur organisasi komunikasi ke atas merupakan kebalikan dari komunikasi ke bawah yaitu bawahan menyampaikan informasi kepada atasan. Untuk mencapai keberhasilan komunikasi ke atas yaitu dengan meningkatkan kepercayaan kepada para bawahannya. Menurut H Fraizer Moore (1998 : 5) dalam Ardiansyah, Firman (2011:12), para karyawan juga ingin menyatakan pendapatnya kepada manajemen tentang pekerjaan, kondisi pekerjaan dan hal-hal yang mempengaruhi kepentingannya. Pelaksanaan komunikasi dua arah yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan usulan kepada manajemen adalah penting.

- c. Komunikasi ke samping disebut juga dengan komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/ sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi ke samping adalah untuk melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki tingkat hirarki yang sama atau sejajar.

2. Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak luar perusahaan. Komunikasi ini akan menghubungkan perusahaan dengan lingkungannya, seperti konsumen, pengecer, pesaing, pemerintah dan masyarakat umum.

Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan suatu penilaian agar ketercapaian tujuan dapat diketahui atau sering juga disebut kinerja. Penilaian kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya, serta mengukur tingkat prestasi individu maupun kelompok dalam organisasi.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi” (dalam Wirawan, 2012:5).

Menurut Mashun (2006:25), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 menjelaskan bahwa :

“Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi

tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan”. (dalam Keban, 2004 : 193)

Penelitian Terdahulu

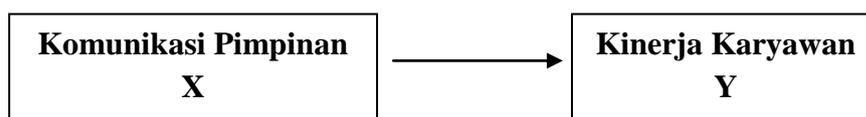
Sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, sangat penting untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh penelitian terdahulu;

Firman Ardiasyah (2011) Analisis Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” pada Hotel Pesona Enasa

Merak Banten Penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Komunikasi Pemimpin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi Gaya Komunikasi Pemimpin maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan adanya gaya komunikasi yang baik yang dilakukan oleh pemimpin maka karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kerangka Pikir

Berdasarkan teori di atas, maka teori model konseptual pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2
Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. (Sugiyono, 2010: 93). Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya,

maka hipotesis yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut : Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis menitik beratkan pembahasan pada Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:92) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang.

Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh aspek dari populasi maka peneliti akan

mengambil sampel dari populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2012:92). Dalam penelitian ini, metode penarikan sampel menggunakan pendekatan slovin. Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel penelitian sebesar 54 orang

Jenis Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda dengan pengelolaan data menggunakan SPSS 20 For Window, adapun tahapannya adalah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka $> 0,30$. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh Kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 45)

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$. suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah kuesioner atau

stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2013: 41)

Uji *Chisquare*

Analisis *chi square* digunakan untuk menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel, bila datanya berbentuk distrik atau nominal. Rumus dasar *Chi Square* yang digunakan adalah:

$$X^2 = \frac{\sum (Fo - Fh)z}{F}$$

Keterangan :

X^2 = Chi kuadrat

O = Frekuensi yang diobservasi

Fh = Frekuensi yang diharapkan

Hipotesis:

Ho : Tidak terdapat perbedaan secara signifikan

Ha : Terdapat perbedaan secara signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada beberapa responden, maka dapat diidentifikasi karakteristiknya sebagai berikut:

Tabel 1
 karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persenrase
1	<25 Tahun	9	16,7
2	26 – 37 Tahun	33	61,1
3	>37 Tahun	12	22,2
Total		54	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner) diolah 2020

Berdasarkan usia, tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia < 25 tahun berjumlah paling sedikit yaitu 9 karyawan atau 17%, responden yang berusia 26-37

tahun berjumlah paling banyak yaitu 33 karyawan atau 61% dan responden yang berusia >38 tahun berjumlah 12 atau 22%.

Tabel 2
 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persenrase
1	Pria	37	68,5
2	Wanita	17	31,5
Total		54	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner) diolah 2020

Berdasarkan usia responden, tabel di atas menunjukkan bahwa yang berjenis kelamin pria berjumlah lebih banyak yaitu 37 orang atau

68,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 17 orang atau 31,5%.

Tabel 3
 karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persenrase
1	SMA	13	24,1
2	D3	3	5,6
3	S1	37	68,5
4	S2	1	1,9
Total		54	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner) diolah 2020

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang tingkat pendidikannya S1 adalah

yang paling dominan yaitu sebanyak 37 karyawan atau 68,5%, selanjutnya SMA yaitu sebanyak 13 karyawan atau 24,1%, D3 sebanyak 3

karyawan atau 5,6% dan S2 sebanyak 1 karyawan atau 1,9%.

Jabatan Responden

Analisis karakteristik responden keempat pada penelitian

ini adalah jabatan responden. Pada penelitian ini, didapatkan hasil frekuensi dan persentase responden, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Tingkat Jabatan Responden

No	Tingkat Jabatan	Jumlah Responden	Persenrase
1	Administrasi	3	5,6
2	Akuntan	1	1,9
3	Analisis	1	1,9
4	Juri Mudi	2	2,7
5	Kabag	8	14,8
6	Keuangan	2	3,7
7	Kontrak	1	1,9
8	Pemasaran	6	11,1
9	Sekretaris	1	1,9
10	Staf	14	25,9
11	Supervisi	1	1,9
12	Teknik	10	18,5
13	Umum	4	7,4
Total		54	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner) diolah 2020

Berdasarkan tingkat jabatan responden, tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jabatan sabagai Staf berjumlah paling besar yaitu 14 orang atau 25,9%; teknik 10 orang atau 18,5%; kabag 8 orang atau 14,8%; pemasaran 6 orang atau 11,1 %; umum 4 orang atau 7,4%; administrasi 3 orang atau 5,6%; juru mudi dan keuangan masing-masing 2 orang; akuntan, analisis, kontrak,

sekretaris, supervisi masing-masing 1 orang responden.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang

telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

Dari hasil deskripsi data kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kinerja karyawan berada pada rata-rata tingkat *range* keempat (tinggi), yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Sedangkan deskripsi data gaya komunikasi organisasi (X) berada pada rata-rata tingkat *range* ketiga (cukup), yaitu 2,93. Dan berdasarkan hasil SPSS Pearson Chi-square (hitung) = **33,441** > **3,841** maka H_a diterima, berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara intensitas komunikasi yang sering dilakukan oleh pemimpin dengan karyawannya dan intensitas komunikasi yang jarang dilakukan oleh pemimpin dengan karyawannya pada perusahaan asuransi di Palembang. Di mana hasil uji *Chi Square* menunjukkan bahwa intensitas komunikasi yang lebih sering dilakukan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja organisasi. Namun, hal penting yang harus diperhatikan juga adalah kualitas dari suatu komunikasi untuk mempertahankan kinerja yang sudah

baik bahkan untuk lebih meningkatkannya.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel- variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berubah terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan yang dipakai pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, Firman. 2011. *Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi kasus pada Hotel Pesona Enasa Merak*. Skripsi diterbitkan. Banten : Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang-Banten.

- Cangara, Hafied. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Edisi revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- George R. Terry, 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Katz, D & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley.
- Gibson, dkk. 1997. *Organisasi*. Edisi Kedelapan. Jilid 2. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Katz, D & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley.
- Keban, Jeremias T, 2004, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: UGM.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE: Yogyakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenda Media Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Rajawali Pers: Jakarta.