Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA YAYASAN BAITUL JANNAH BANDAR LAMPUNG)

Rahyono¹, Apip Alansori²

Fakultas Ekonomi Universitas Malahayati Bandar Lampung

rahyono@malahayati.ac.id¹, apipalansori95@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi yang kurang baik serta dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengolahan data menggunakan alat bantu software SPSS Versi 20. Sampel penelitian berjumlah 120 karyawan yang terdiri dari staf, satpam, petugas kebersihan, dan tenaga pengajar yang ada di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata-kata Kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Good performance can only be created from reliable human resources. And every company wants all of its employees to be skilled, competent, disciplined, and responsible for their work. Basically, employee performance does not always increase but it can also decrease. Declining employee performance is certainly very influential for the sustainability of the organization, therefore it is necessary to make efforts to maintain consistency in employee performance. Employee performance is identified as one of the most important things in an effort to achieve organizational goals. Employee performance can be influenced by several factors that can increase or even decrease employee performance. These factors include poor leadership and communication as well as in the implementation of organizational activities. The purpose of this study is to determine and analyze the relationship between leadership (X1) and communication (X2) on employee performance (Y). Data processing used SPSS Version 20 software tools. The research sample consisted of 120 employees consisting of staff, security guards, cleaners, and teaching staff at the Baitul Jannah Foundation in Bandar Lampung. The results showed that there was a significant relationship between leadership (X1) and communication (X2) on employee performance (Y).

Keywords: *Leadership, Communication, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan di era milenial bisa dikatakan adalah dunia yang penuh persaingan. Sukses suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan para karyawannya untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan yang strategis dalam berbagai dimensi. Sekarang ini pendidikan dituntut menciptakan karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk melakukan perubahan dan pengembangan serta kemajuan terhadap organisasi. Organisasi tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu bersaing dengan para kompetitor yang semakin banyak berdatangan dan semakin maju. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Saat ini karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang memiliki kinerja dan semangat kerja tinggi, inovatif, produktif, bermotivasi, berdisiplin tinggi, bekerja keras, bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi yang dilandasi semangat dan tekad untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi dan misi yang ada.

Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap

menjaga konsistensi kinerja karyawan (Ekhsan dan Septian, 2021).

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi yang kurang baik serta dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Kepemimpinan menurut Usman (2011) yaitu mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Selain itu, kepemimpinan juga disebut sebagai penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara. Kepemimpinan dalam organisasi turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi (Andi et al, 2020).

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Jika pemimpin kurang efektif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaanya (Zawawi dan Zaini, 2020).

Komunikasi merupakan salah satu hal yang penting bagi manusia, dengan kata lain kualitas hidup manusia juga di tentukan oleh pola komunikasi yang dilakukannya. Komunikasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, manfaat dari komunikasi dalam organisasi adalah dapat mengetahui permasalahan yang mungkin menyebabkan terganggunya kinerja (Naibaho, 2020).

Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan komunikasi dalam suatu organisasi tentu akan meningkatkan kinerja karyawan (Yuniasih, 2021).

II. KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan

atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Rifa'i et al, 2021). Moeheriono (2014:95), kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Anisyar et al, 2021). Kinerja karyawan juga dapat dijelaskan melalui beberapa indikator, yaitu: kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran serta kemampuan bekerjasama (Rosniyenti dan Wahyuni, 2019). Menurut Sedarmayanti (2006:51), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. *Quality of work* (kualitas kerja) adalah mutu hasil kerja seseorang yang dapat diketahui melalui: hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, manfaat hasil kerja.
2. *Promptness* (kecepatan) yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang dapat diketahui melalui : penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. *Initiative* (inisiatif) yaitu aktivitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran tanpa harus menunggu instruksi pimpinan yang dapat diketahui melalui : pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi, tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

4. *Capability* (kapabilitas) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dimana orang tersebut benar-benar mampu menyelesaikan tugas/pekerjaannya dengan baik yang dapat diketahui melalui: kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
5. *Communication* (komunikasi) adalah kegiatan yang berkaitan dengan komunikasi intern (ke dalam) organisasi, komunikasi ekstern (ke luar) organisasi, relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas (Nur et al, 2020).

B. Kepemimpinan

Andang (2014), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Masing-masing pemimpin memiliki strategi dan cara yang berbeda dalam mempengaruhi dan mengarahkan pengikut atau memiliki gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengikut, dan berbagai gaya kepemimpinan telah diteliti dalam konteks organisasi maupun karyawan (Setyo et al, 2020).

Selain itu, kepemimpinan juga disebut sebagai tindakan dan perilaku yang terdapat di dalam diri atau sesuatu yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi kelompok lainnya yang didasari oleh sebuah keinginan dan

pencapaian kepemimpinan itu sendiri (Saputra et al, 2021).

Menurut Sri Rahmi (2014: 19) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. Artinya sisi keefektifan sumberdaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang perlu dicapai secara efektif, jadi dapat dikatakan kepemimpinan yang efektif ialah yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian kelompok (Amirudin dan Ariyanto, 2020).

Menurut Hasibuan (2017:172) gaya kepemimpinan ada empat yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan otoriter

Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan partisipatif

Adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar ikut memiliki perusahaan.

3. *Gaya kepemimpinan delegatif*

Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan “Silahkan dikerjakan asal baik hasilnya”

4. *Gaya kepemimpinan situasional*

Tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang dipengaruhi. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang dimilikinya sendiri, semua itu tergantung dari pemimpin itu sendiri benar atau tidaknya cara mereka menggunakan gayanya terhadap para bawahannya yang bermacam-macam sikap dan sifat (Ahmad dan Thamrin, 2021).

Burso (2017), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. *Telling*

Kemampuan dalam membuat aturan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan, dan menceritakan kepada karyawan tentang apa, siapa, dimana, bagaimana, kapan, dan mengapa harus mengerjakan tugas.

2. *Selling*

Menyangkut langkah pemimpin memerintah karyawan dengan perintah terstruktur dan harus dilakukan secara suportif.

3. *Participating*

Pemimpin dan karyawan bekerja sama dalam membuat dan menjalankan keputusan yang telah ditetapkan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.

4. *Delegating*

Pemimpin memberikan arahan mengenai sesuatu secara spesifik, dan mendelegasikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai arahan (Erlangga, 2021).

C. Kominikasi

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti (Dewi, 2021).

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkatperangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat (Rialmi dan Morsen, 2020).

Komunikasi menurut Mangkunegara (2013). adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan. Komunikasi yang terjadi diperusahaan ini masih dinilai kurang baik karena masih sering terjadi kesalahan kerja yang ditimbulkan akibat kesalahan komunikasi (Marceline et al, 2021). Melalui komunikasi yang bagus, maka perusahaan dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang bagus maka perusahaan akan sulit untuk berjalan sesuai harapan (Masrurotin et al, 2021).

Menurut Ginting (2018), indikator komunikasi sebagai berikut: persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian dan keharmonisan (Shinta dan Siagian, 2020).

III. METODE PENELITIAN

A. Profil Objek Penelitian

Menggunakan data primer yang di peroleh dari sumber asli secara langsung dengan menggunakan

kuesioner yang berasal dari wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 120 karyawan yang terdiri dari staf, satpam, petugas kebersihan, dan tenaga pengajar yang ada di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah:

1. Studi Pustaka yaitu metode dengan cara membaca literatur, bahan referensi, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.
2. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden.

D. Teknik Pengolahan data

Dilakukan dengan menggunakan komputerisasi program SPSS (*statistical package for social sciences*) versi 20 for windows. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

E. Metode Analisis Data

Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas diuji cobakan terhadap 120 responden yang dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berstatus valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka berstatus tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,460	0,207	$r_{hitung} >$	Valid

			$r_{hitung} >$	
Item 2	0,370	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 3	0,510	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 4	0,810	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 5	0,630	0,207	$r_{hitung} >$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang terdiri dari 5 butir pernyataan didapat nilai r_{hitung} terkecil 0,370 pada pernyataan nomor 2 dan nilai r_{hitung} terbesar adalah 0,810 pada pernyataan nomor 4 yang berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} ($0,810 > 0,207$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal pada variabel kepemimpinan adalah berstatus valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,711	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 2	0,530	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 3	0,441	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 4	0,654	0,207	$r_{hitung} >$	Valid
			$r_{hitung} >$	
Item 5	0,732	0,207	$r_{hitung} >$	Valid

kinerja karyawan adalah berstatus valid.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan yang terdiri dari 5 butir pernyataan didapat nilai r_{hitung} terkecil 0,530 pada pernyataan nomor 3 dan nilai r_{hitung} terbesar adalah 0,732 pada pernyataan nomor 5 yang berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} ($0,732 > 0,207$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal pada variabel komunikasi adalah berstatus valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,389	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,815	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,617	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,433	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 5	0,731	0,207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan yang terdiri dari 5 butir pernyataan didapat nilai r_{hitung} terkecil 0,383 pada pernyataan nomor 1 dan nilai r_{hitung} terbesar adalah 0,815 pada pernyataan nomor 2 yang berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} ($0,815 > 0,207$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal pada variabel

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas pada instrumen ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Croanbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,655	Tinggi
Komunikasi (X_2)	0,783	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai dari *Kolmogorov-smirnov*. Hasil output uji normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* menggunakan *SPSS ver.20.00 for windows*, disajikan pada tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57375558
Most Extreme Differences	Absolute	.241
	Positive	.124

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

	Negative	-.241
Kolmogorov-Smirnov Z		2.452
Asymp. Sig. (2-tailed)		.615

a. Test distribution is Normal.

Tabel di atas menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 2,452 dengan signifikansi 0,615. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,615 lebih besar dari 0,05.

V. Simpulan dan Saran

A. Simpulan

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan:

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang peneliti buat diterima. Hal ini terjadi karena variabel kepemimpinan mempunyai signifikansi yang lebih kecil dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh yayasan baitul jannah maka semakin meningkatnya kinerja karyawan yang dilakukan. Sedangkan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang peneliti buat diterima. Dapat diartikan bahwa semakin tingginya komunikasi dapat mempengaruhi perilaku dan pola pikir dalam menjalankan pekerjaan

sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Saran

Penelitian ini berkaitan dengan lingkup penelitian yang hanya di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian dengan mengambil sampel di yayasan lainnya yang cakupannya lebih luas. Selain itu juga disarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel penelitian seperti etos kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, dan faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Thamrin. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar*. *Movere Journal*, 3(1), 1–16.
- Amirudin dan Ariyanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia*. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, XI(2a), 1–8. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.247>
- Andi et al. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62–68. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7314>
- Anisyar et al. (2021). *Efek Tunjangan , Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan*. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 73–85.
- Dewi. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indosurya Kencana di Bekasi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2),

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021

- 164–171.
- Ekhsan dan Septian. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Erlangga. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>
- Marceline et al. (2021). *Effect of communication, leadership and incentives on employee performance at pt. jaya anugrah sukses abadi*. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557–564.
- Masrurotin et al. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto*. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 10(9), 150–158.
- Naibaho. (2020). *Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Parulian Teladan T.A 2019/2020*. *Jurnal Stindo Profesional*, VI(1), 105–120.
- Nur et al. (2020). *Corporate Governance Management Towards Companies Including in Lq45 Index*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 134–150.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Rialmi dan Morsen. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rifa'i et al. (2021). *Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42–56.
- Setyo et al. (2020). *Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 50–58.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>
- Shinta dan Siagian. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo*. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
<https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian pendidikan (Pendekatan metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniasih. (2021). *BanKu : Jurnal Perbankan dan Keuangan KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai Non Manajer di PT Bank Tabungan*. *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 2(Februari), 37–42.
- Zawawi dan Zaini. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren (Studi Kasus Di Bidang Perekonomian Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan)*. *Jurnal Ummul Qura*, XV(1), 114–144.