

Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar

Diana Nata Sari, Bambang Septiawan✉

Universitas Islam Balitar, Blitar

Article info	Abstract
<p>Received [24 Agustus 2021] Revised [11 September 2021] Accepted [21 September 2021]</p> <p>Corresponding author: Bambang Septiawan okbamz@gmail.com</p>	<p>This study aims to: determine whether leadership affects the performance of employees of Bank BTPN KCP Blitar, find out whether communication affects the performance of employees of Bank BTPN KCP Blitar, find out whether leadership and communication together affect the performance of employees of Bank BTPN KCP Blitar. The object of this research is all employees of Bank BTPN KCP Blitar. The data in this study were taken from the results of questionnaires, observations, and documentation. The type of data used in this study is quantitative data type with data sources namely primary data and secondary data. The results showed that the leadership variable partially had a significant effect on the employee performance variable. The communication variable partially has no significant effect on the employee performance variable. Leadership and communication variables simultaneously have a significant effect on employee performance variables</p> <p>Keywords: Leadership; communication; employee performance</p>
	Abstrak
	<p>Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KCP Blitar, mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KCP Blitar, mengetahui apakah kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KCP Blitar. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTPN KCP Blitar. Data dalam penelitian ini diambil dari hasil kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p> <p>Kata kunci: Kepemimpinan; komunikasi; kinerja karyawan</p>

Pendahuluan

Suatu organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahan. Adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi pastilah organisasi tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan target.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak (Kasmir, 2016,

p. 182). Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan menurut (Usman, 2014, pp. 310–311) adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan dan komunikasi memiliki hubungan yang sangat erat sekali, bahkan dapat disebutkan bahwa tiada kepemimpinan yang berjalan tanpa komunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi merupakan syarat seorang pemimpin selain ia harus berilmu, berwawasan kedepan, ikhlas, tekun, berani, jujur, sehat jasmani dan rohani .

Menurut (Amirullah, 2015, p. 185) Kemampuan berkomunikasi akan menentukan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) merupakan salah satu lembaga keuangan yang berdiri pada tahun 1958 di Bandung. Keberadaan Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) sebagai bank umum mempunyai fungsi memberikan pelayanan perbankan dan membantu meningkatkan taraf hidup rakyat banyak khususnya para pensiun dan calon penerima pensiun. Berbagai fasilitas produk dan layanan perbankan, antara lain: produk tabungan berupa taseto premium-tabungan setara deposito, deposito giro, dan tabungan, serta produk pensiun berupa jasa pembayaran Tunjangan Hari Tua (THT), jasa pembayaran uang pensiun bulanan, dan pemberian kredit pensiun. Pada penelitian yang sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abu Amar (2018), Andre Bramantyo (2010), Santi Puspitasari (2018), dan Nanang Setiawan (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar? (2) Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar? dan (3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar? Hal tersebut dalam rangka (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. (2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. serta (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. Dengan hipotesis penelitian antara lain, Ha1: Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ha2: Diduga terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ha3: Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) JL. Tentara Gene Pelajar (TGP) No.23 Kota Blitar. Pada bulan Mei s.d Juni 2021.

Populasi dan sampel

Di dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Blitar yang berjumlah sebanyak 48 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sampel sensus) yang merupakan salah satu teknik pengumpulan data dari *nonprobability sampling*. Maka seluruh responden yang dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu staff dan karyawan Bank BTPN berjumlah 48 orang diambil semua untuk sampel.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Sumber	Indikator	Item
Kepemimpinan (X1)	(Rivai & Mulyadi, 2012, p. 53)	Kemampuan analisis dan mengambil keputusan	Seberapa baik proses analisis dan cara pengambilan keputusan seorang pemimpin yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan.
		Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat	Bagaimana seorang pemimpin bersikap, berinteraksi, bahkan berbicara yang dapat memengaruhi iklim dan suasana lingkungan kerja. Bagaimana cara pemimpin menyelesaikan atau menangani sebuah konflik agar suasana lingkungan kerja tetap nyaman.
		Tanggung jawab	Seorang pemimpin harus bias bertanggungjawab kepada anggota timnya. Seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hadir tepat waktu. Maupun kesanggupan menanggung segala risiko yang mungkin terjadi.
Komunikasi (X2)	Sutardji, 2016, pp. 10–11	Pemahaman	kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
		Pengaruh Pada Sikap	Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan tersebut.
		Hubungan Yang Makin Baik	Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Komunikasi dapat membina hubungan baik.
Kinerja Karyawan (Y)	(Bintoro, 2017, p. 153)	Hasil Kerja	Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
		Perilaku	Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilaku baik terhadap sesama karyawan maupun nasabah.
		Kemampuan	Yaitu kemahiran dan penguasaan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas: menurut (Arikunto, 2010, p. 211) Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen.
2. Uji Reliabilitas: menurut (Arikunto, 2010, p. 221) reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.
3. Uji Normalitas: dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal (hypothetical distribution). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.
4. Uji Heterokedastisitas: uji heterokedastisitas menurut (Ghozali, 2016) memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari

pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam regresi linier.

5. Analisis Regresi Linier Berganda: menurut (Sugiyono, 2017, p. 275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ , = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel Kemampuan Kerja

X₂ = Variabel Keterlibatan Kerja

ε = standar error

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2016, p. 98) Uji t atau Test t adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Untuk mencari nilai t hitung menurut (Sugiyono, 2017, p. 184) maka pengujian tingkat signifikannya adalah dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

2. Pengujian secara simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) dapat digukana rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

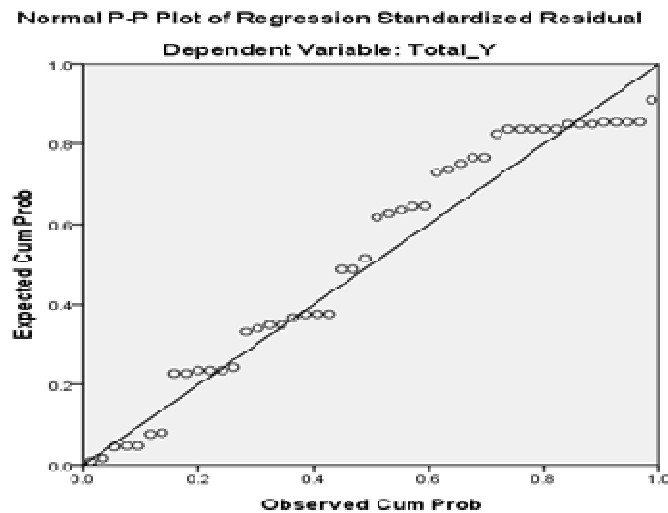
Hasil dan diskusi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig	Ket
Kepemimpinan	X _{1.1}	0,710	0,291	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,749		0,000	Valid
	X _{1.3}	0,722		0,000	Valid
	X _{1.4}	0,671		0,000	Valid
	X _{2.2}	0,600		0,000	Valid
Komunikasi	X _{2.2}	0,602	0,291	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,692		0,000	Valid
	X _{2.4}	0,613		0,000	Valid
	X _{2.5}	0,692		0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,601	0,291	0,000	Valid
	Y2	0,664		0,000	Valid
	Y3	0,682		0,000	Valid
	Y4	0,689		0,000	Valid
	Y5	0,550		0,000	Valid

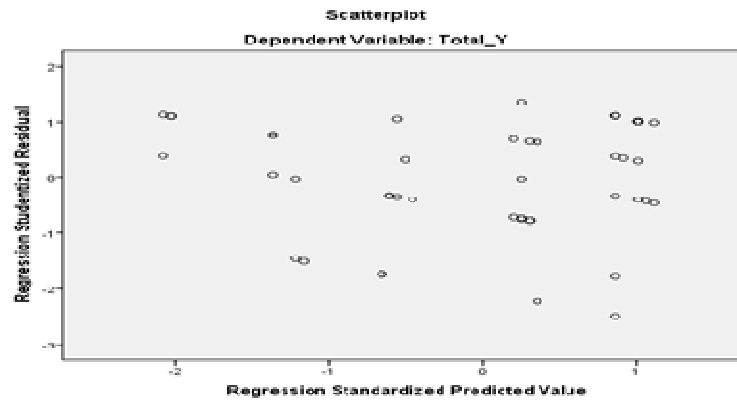
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0,671	>0,6	Reliabel
Komunikasi	0,640		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,636		Reliabel



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data penelitian terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut hasil grafik *Scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.861	3.237		3.355	.002
1 Total kepemimpinan	.518	.161	.433	3.217	.002
Total komunikasi	-.034	.132	-.035	-.260	.796

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,861 + 0,518X_1 + (-0,034X_2) + e$$

Berdasarkan nilai dari model regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 10,861 yang berarti bahwa jika kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) konstan atau bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 10,861.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,518 mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap meningkatnya kepemimpinan 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,518 dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2) tetap.
3. Koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar -0,034 yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan komunikasi maka kinerja karyawan menurun -0,034 dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) tetap.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.151	1.455

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,187 (18,7%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 18,7%, sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.861	3.237		3.355	.002
1 Total kepemimpinan	.518	.161	.433	3.217	.002
Total komunikasi	-.034	.132	-.035	-.260	.796

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel diatas pada uji t, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dijelaskan dengan pencarian t_{tabel} taraf signifikan 5%. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,002 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,217 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar 2,01410 ($3,217 > 2,01410$), maka dari itu H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan H_a diterima, maka ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan di Bank BTPN KCP Blitar berpengaruh positif terhadap kinerja, dinamikan kepemimpinan di Bank BTPN KCP Blitar bisa dikatakan berfungsi dengan baik, dimana pimpinan bisa membimbing dan mengkoordinir aktifitas atau tugas para karyawan, selain itu pimpinan bisa melakukan pendekatan dengan masing-masing individu atau kelompok dalam satu organisasi. Pimpinan Bank KCP Blitar memberikan job description yang jelas, dan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan, pimpinan juga memberikan kepercayaan terhadap tugas yang dibebankan. Selain kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, pimpinan Bank BTPN KCP Blitar juga mengadakan rapat evaluasi yang dilakukan sebulan sekali. Sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan analisis dan mengambil keputusan, kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan tanggung jawab. Sehingga menjadikan kepemimpinan ini mendapat respon baik dari karyawan. Kepemimpinan bukan hanya mendapat respon baik namun juga sesuai dengan harapan dan keinginan dari karyawan di Bank BTPN KCP Blitar. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Puspitasari (2018), Nanang Setiawan (2014), Andre Bramantyo (2010), dan Abu Amar (2018) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,796 lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,796 > 0,05$) dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,260 yang berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,01410 ($-0,260 < 2,01410$), maka dari itu H_0 diterima sehingga dapat dikatakan H_a ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_2) tidak terdapat

pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti hal tersebut terjadi dikarenakan hambatan yang terjadi salah satunya adalah faktor emosi, prasangka pribadi, kecakapan atau tidak kecakapan yang terjadi antar karyawan sehingga terjadi disharmonisasi dalam satu organisasi tersebut, selain itu factor lingkungan juga sangat mempengaruhi kelancaran dari proses komunikasi. Peneliti melihat ada organisasi kecil di dalam organisasi sehingga komunikasi hanya terjalin antar karyawan dengan pemimpin tim yang berada dalam kelompok kecil tersebut, sementara dengan kelompok lain komunikasi yang terjalin bisa sangat terbatas. Dan komunikasi antar struktur kepemimpinan hanya terjalin antara perwakilan-perwakilan pemimpin tim saja. Iklim komunikasi yang tertutup ini yang membuat komunikasi berjalan tidak efektif, karena pertukaran informasi yang bebas dan terbuka merupakan kunci keberhasilan dari komunikasi yang efektif. Hal tersebut bahwa berarti tidak memenuhi indikator komunikasi dalam penelitian ini yaitu, pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik. Meskipun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa antar karyawan Bank BTPN KCP Blitar telah terjalin hubungan yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. kemudian variabel motivasi dan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.934	2	10.967	5.178	.009 ^b
1 Residual	95.316	45	2.118		
Total	117.250	47			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel diatas nilai statistik uji f diperoleh sebesar 5,178 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,20, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tingkat signifikansi F_{hitung} sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antarakepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2). Ketika suatu komponen yang dimiliki bekerjasama dengan baik, maka tak heran apabila memiliki hasil yang baik pula, sehingga kepemimpinan dan komunikasi baiknya harus tetap dijaga dan ditingkatkan lebih baik. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil kerja, perilaku, dan kemampuan, hal tersebut dikarenakan agar menjadi tolak ukur karyawan untuk terus memberikan kontribusi yang baik agar kedua belah pihak saling menguntungkan. Dilihat dari hasil diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Abu Amar (2018), Andre Bramantyo (2010), Santi Puspitasari (2018), dan Nanang Setyawan (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila variabel-variabel tersebut dikombinasikan dengan efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya yang terdapat pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Blitar, yaitu (1) Variabel

kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (2) Variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (3) Variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daftar pustaka

- Amar, A. (2018). *Pengaruh KKomuniKasi Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur*.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen Fungsi, Proses, Pengendalian*. Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Peaktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bramantyo, A. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino, Bawen*.
- BTPN. (n.d.). www.btpn.com
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kiswanto, M. (2010). *Pengaruh KKepemimpinan Dan Komunikasi Karyawan Kaltim POS Samarinda*. 6.
- Manurung, Evi Jernita & Prana, R. R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam*. 2.
- Rivai, V., & Mulyadi, & D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Raja Gravindo Persada.
- Rusdi, R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PPEGawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare*. 3.
- Setiawan, N. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Pesero) UPJ Nganjuk*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alvabeta CV.
- Usman, H. (2014). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.