

JMBI UNSRAT

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi

Vol. 3, No. 2, Juli 2016



ISSN: 2356-3966

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA PADA ANGGOTA PANJI YOSUA PRIA KAUM BAPA JEMAAT BUKIT KARMELE MAPANGET
Ferdy Roring

PUBLIC FINANCIAL MANAGEMENT KOTA MANADO, KOTA BITUNG, DAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN
Victor P. K. Lengkong, Olivia S. Nelwan, Bode Lumanauw

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD VIRGINIA KOTA TOMOHON
Stella T. Kewo

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN DENGAN PENDEKATAN RETURN ON ASSET PADA SUBSEKTOR FARMASI
Fitty Valdy Arie, Julio Rumokoy, Vicky Langi

PENGARUH BRAND PERCEPTION, PROMOSI, DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI USAHA RITEL MODERN
Farlane S. Rumokoy, Michael Raintung, Sjendri S. Loundong

PENGARUH KEPERIBADIAN, DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN MANADO
Irvan Trang, Christoffel M. O. Mintardjo, Mirah H. Rogi



JMBI
UNSRAT

Vol. 3

No. 2

Hal 93-145

Manado,
Juli 2016

ISSN: 2356-3966



JMBI UNSRAT

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi

Vol. 3 No. 2, Juli 2016

ISSN: 2356-3966

PELINDUNG

Rektor Universitas Sam Ratulangi

PENANGGUNG JAWAB

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat

PEMIMPIN PENGELOLA

Dr. Victor P. K. Lengkong, SE, MSi

MITRA BESTARI

Prof. Dr. D. P. E. Saerang, SE, MCom (Hons); Prof. Dr. Paulus Kindangen, SE., SU., MA;
Prof. Dr. Dra. Lotje Kawet, MS; Prof. Dr. Berhard Tewal, SE., MSi; Prof. Dr. S. L. H. V. Joyce Lopian, SE., MEc,
Dr. S. L. Mandey, SE, MS, Dr. Victor P. K. Lengkong, SE, MSi

TIM PENGELOLA/EDITOR PELAKSANA

Dr. Irvan Trang, SE, MM (Ketua); Christoffel M. O. Mintardjo, SE, MM (Sekretaris); Joy Tulung, SE, MSc, PhD, Dr. Jacky S. B. Sumaraw, SE., MSi;

PENYUNTING PELAKSANA

Dr. Irvan Trang, SE, MM; Christoffel M.O. Mintardjo, SE, MM; Joy Tulung, SE, MSc, PhD

SEKRETARIS REDAKSI, PRODUKSI DAN DISTRIBUSI

Christoffel M. O. Mintardjo, SE, MM; Mirah H. Rogi, SE, MM

PENERBIT, PERCETAKAN DAN DISTRIBUSI

Pusat Inovasi, Riset & Penerbit Jurusan Manajemen, FEB Unsrat, dan KaryaBhakti Publisher dan Media

DEWAN REDAKSI

Dr. Jacky S. B. Sumaraw, SE., MSi; Dr. Agus Supandi Soegoto, SE., MSi; Dr. Ruddy S. Wenas, SE., MM;
Dr. Lisbeth Mananeke, SE., MS; Dr. Sri Murni, SE., MSi; Dr. Imelda W. J. Ogi, SE., MM;
Dr. Greis M. Sendow, SE., MAB; Dr. Irvan Trang, SE., MM; Merinda H. Ch. Pandowo, SE., MA;
Fittyvaldi Arie, SE., MBA; Christoffel M. O. Mintardjo, SE, MM; Joy Tulung, SE, MSc, PhD

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)

JMBI-UNSRAT merupakan jurnal ilmiah sebagai sarana untuk menyebarkan hasil penelitian dan sains dibidang Manajemen, Bisnis, dan Inovasi. Diterbitkan oleh JMBI UNSRAT Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado bekerja sama dengan Organisasi Ilmiah Intelektual Muda (ILMU) Sulawesi Utara. Jurnal ini diterbitkan 3 kali setahun (Maret, Juli, November), sejak tahun 2014. Setiap artikel ditinjau oleh para pakar secara *double blind peer review system*. JMBI UNSRAT menerima tulisan atau karya ilmiah serta hasil-hasil penelitian di bidang Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Inovasi, yang belum pernah dipublikasikan dalam berkala ilmiah lainnya.

ALAMAT REDAKSI

JMBI UNSRAT, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Gedung Baru Lantai 2, Jl. Kampus Unsrat Bahu Manado

Telp. (0431) 847472; Fax (0431) 853584 Manado; CP: 085256682424 (Christoffel)

Email: jmbiunsrat@gmail.com; christoffelmintardjo@gmail.com

Laman: <http://ejournal.unsrat.ac.id>; <http://jmbiunsrat.blogspot.com>

PENGANTAR REDAKSI

Pembaca yang terhormat,

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dengan terbitnya Jurnal ilmiah Manajemen, Bisnis, dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI Unsrat) Volume 3 Nomor 2 Juli 2016, yang dikelola oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Dengan hadirnya JMBI Unsrat diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang-bidang manajemen, bisnis, dan inovasi.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya pada edisi kedua dari jurnal ilmiah ini. Redaksi mengucapkan terima kasih kepada Rektor Unsrat, Dekan FEB Unsrat, Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen FEB Unsrat, semua dosen jurusan manajemen, serta semua pihak yang telah menopang jurnal ini.

JMBI Unsrat ini menyajikan beragam topik pembahasan dalam lingkup manajemen, bisnis, dan inovasi. Untuk penyempurnaan terbitan volume atau nomor berikutnya, redaksi sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang telah memberikan apresiasi pada jurnal ilmiah ini. Penerbitan JMBI Unsrat ini diarahkan untuk mendiseminasikan hasil penelitian atau hasil pemikiran serta berbagai karya ilmiah lainnya seperti buku, penelitian mandiri, bahkan skripsi, tesis ataupun disertasi yang layak untuk diterbitkan.

Artikel-artikel pada edisi ini terdiri dari beragam bidang ilmu seperti manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, kewirausahaan, serta diakhiri dengan tinjauan buku serta tinjauan karya ilmiah yaitu disertasi.

Harapan redaksi semoga apa yang tersaji pada JMBI Unsrat Volume 3 Nomor 2 Juli 2016 ini, dapat membuka wacana serta membawa manfaat bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang manajemen, bisnis, dan inovasi baik di Manado, Sulawesi Utara, Kawasan Timur Indonesia serta Indonesia secara keseluruhan.

Disadari bahwa kekurangan telah menjadi bagian yang sulit dihilangkan, karena itu redaksi menerima kritik dan saran yang membangun yang sangat diharapkan demi peningkatan kualitas JMBI Unsrat. Semoga terbitan ini dapat menjadi referensi dan acuan yang menarik.

Selamat membaca.

Manado, Juli 2016

Redaksi



JMBI UNSRAT

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi

DAFTAR ISI

SUSUNAN REDAKSI

PENGANTAR REDAKSI

DAFTAR ISI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA PADA ANGGOTA PANJI YOSUA PRIA KAUM BAPA JEMAAT BUKIT KARMELE MAPANGET

Ferdy Roring

93-100

PUBLIC FINANCIAL MANAGEMENT KOTA MANADO, KOTA BITUNG, DAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Victor P. K. Lengkong, Olivia S. Nelwan, Bode Lumanauw

101-116

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD VIRGINIA KOTA TOMOHON

Stella T. Kewo

117-122

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN DENGAN PENDEKATAN RETURN ON ASSET PADA SUBSEKTOR FARMASI

Fitty Valdy Arie, Julio Rumokoy, Vicky Langi

123-129

PENGARUH BRAND PERCEPTION, PROMOSI, DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI USAHA RITEL MODERN

Farlane S. Rumokoy, Michael Raintung, Sjendri S. Loindong

130-138

PENGARUH KEPERIBADIAN, DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN MANADO

Irvan Trang, Christoffel M. O. Mintardjo, Mirah H. Rogi

139-145

TINJAUAN BUKU

DAFTAR PENULIS

PEDOMAN PENULISAN

CONTOH SITASI APA STYLE

CALL FOR PAPERS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA PADA ANGGOTA PANJI YOSUA PRIA KAUM BAPA JEMAAT BUKIT KARMEL MAPANGET

Oleh:

Ferdy Roring¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Termasuk Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi setiap karyawan/anggota yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Pembagian kerja yang sesuai atau orang yang tepat pada tempat yang tepat serta gaya kepemimpinan dan komunikasi bila dikombinasikan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan/organisasi. Tujuan dari pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap kinerja anggota Panji Yosua Pria Kaum Bapa Jemaat Bukit Karmel Mapanget secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 97 orang anggota PKB dan sampel sebanyak 49 responden. Metode penelitian menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja anggota. Sebaiknya pimpinan Panji Yosua Jemaat Bukit Karmel Mapanget memperbaiki komunikasi dengan cara membangun jaringan yang baik pada sesama anggota.

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja, dan kinerja*

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in the company, because it can determine the company's success. Leadership styles can affect every employee or group in a company. Good communication can enhance good relations between colleagues. The combination between an appropriate job delegation or the right person at the right place and the style of leadership and communication can produce a good performance for the company's employees. The purpose of this research is to determine the effect of leadership styles, communication and job delegation on the performance of Panji Yosua Pria Kaum Bapa Jemaat Bukit Karmel Mapanget at partially or simultaneously. 49 out of 97 population were taken as respondents. The research method using multiple regression analysis. The result of this study is the style of leadership, communication and job delegation have a positive and significant effect either simultaneously or partially on employee performance of Panji Yosua Jemaat Bukit Karmel Mapanget should improve the communications process by building good communication network its other

Keywords: *leadership style, communication, job delegation, and performance*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan yang efektif sangat di pengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan karyawan organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Melalui komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah, ditempat kerja, masyarakat atau dimanapun manusia berada. Tanpa adanya komunikasi yang baik mengakibatkan ketidak teraturan dalam melakukan kegiatan sehari-hari baik itu di rumah maupun dalam suatu organisasi, perusahaan dan dimanapun manusia itu berada, komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama untuk sebuah pencapaian.

Pembagian kerja diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan karyawan pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Selain penempatan karyawan pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja harus sesuai dengan kemampuan seseorang karyawan, karena mungkin saja seorang karyawan sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dan waktu yang diberikan, semakin ringan dari segi tenaga yang dikerahkan. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja, dimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan mempengaruhi proses-proses berjalannya perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh bersama gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja Anggota panji Yosua.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota panji Yosua.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Anggota panji Yosua.
4. Mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja Anggota panji Yosua.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada. (Murdoko, 2013: 15). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Kartono, 2008).

Komunikasi

Komunikasi memiliki bermacam-macam tipe, yaitu (Cangara, 2003:30): (1) Komunikasi dengan diri sendiri (*intrapersonal Communications*), Proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu atau dengan kata lain berkomunikasi dengan diri sendiri; (2) Komunikasi antar pribadi public (*Interpersonal Communications*), Proses komunikasi yang berlangsung dua orang atau lebih secara tatap muka; (3) Komunikasi publik (*public communications*), Proses komunikasi dimana pesan-pesan disampaikan oleh pembicara dalam situasi tatap muka di depan khalayak yang lebih besar jumlahnya; (4) Komunikasi massa (*Mass Communications*), Proses komunikasi yang berlangsung dimana pesannya dikirim dari sumber yang melembaga kepada khalayak yang sifatnya misal melalui alat-alat yang bersifat mekanis seperti radio, televisi, surat kabar, dan film (Effendy, 2004).

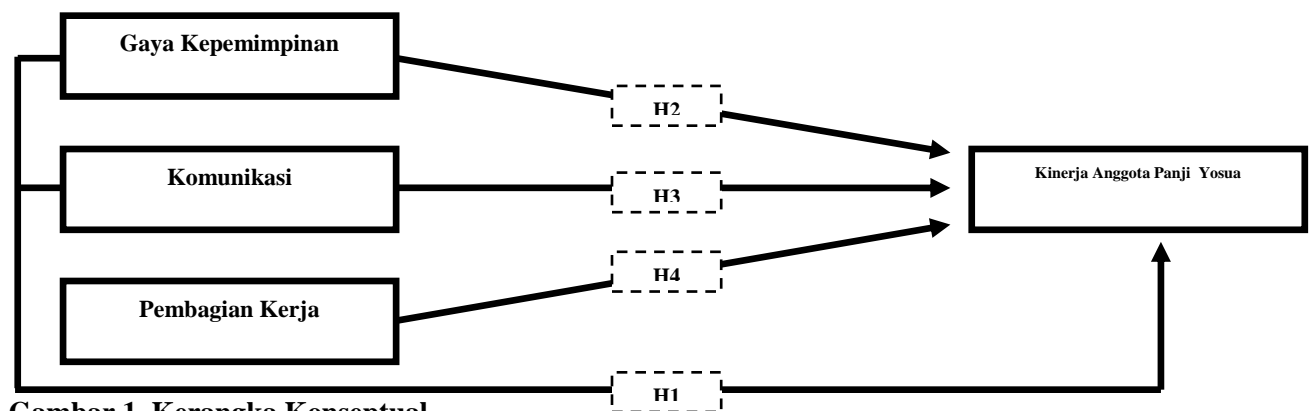
Pembagian Komunikasi

Menurut Masmuh (2010), Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Sedangkan menurut Hasibuan (2012: 30) pembagian kerja adalah pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man on the right place*.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa, jadi Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mondy, 2008).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan melihat pengaruh dan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja dengan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja Anggota Panji Yosua. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, menurut Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Ghozali, 2011).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Pria Kaum Bapa Jemaat Bukit karmel Mapanget dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Sedangkan untuk lamanya waktu penelitian yaitu 3 bulan yakni pada bulan Juni 2016.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Pria Kaum Bapa Jemaat Bukit karmel Mapanget yang berjumlah 97 Anggota. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin yaitu 49 anggota Pria kaum Bapa jemaat Bukit Karmel Mapanget.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2013).

Definisi operasional yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan (X_1), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin; (2) Komunikasi (X_2), Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain; (3) Pembagian Kerja (X_3), Pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut; (4) Kinerja Karyawan (Y), Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Metode Analisa Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

Y	= Variabel Terikat Yaitu Kinerja Karyawan/Panji Yosua.
a	= Konstanta.
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi.
X_1	= Gaya Kepemimpinan.
X_2	= Komunikasi.
X_3	= Pembagian Kerja.
e	= Error (Variabel Bebas Lain Diluar Model Regresi).

IV PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$, berikut adalah hasil output regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Output Regresi linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.073	2.662		.403	.689
1 Gaya Kepemimpinan	.371	.146	.376	2.545	.014
Komunikasi	.269	.133	.285	2.029	.048
Pembagian Kerja	.298	.106	.295	2.823	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Panji Yosua

Sumber: *Olahan (2016)*

Berdasarkan hasil output di atas di peroleh $a = 1.073$, $b_1 = 0.371$, $b_2 = 0.269$, $b_3 = 0.298$, maka persamaan regresi linier sederhana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ dimana adalah $Y = 1.073 + 0.371 + 0.269 + 0.298$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a (konstanta) = 1.073 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (x_1), Komunikasi (x_2) dan Pembagian Kerja (x_3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (y) adalah sebesar 1.073.
- $b_1 = 0.371$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y_1) akan meningkat sebesar 0.371 satuan.
- $b_2 = 0.269$ artinya apabila variabel komunikasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y_1) akan meningkat sebesar 0.269 satuan.
- $b_3 = 0.298$ artinya apabila variabel pembagian kerja (X_3) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y_1) akan meningkat sebesar 0.298 satuan.

Hasil Uji Hipotesis**Hasil Uji F (Simultan)**

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F hitung:

Tabel 2. Hasil Output Uji Hipotesis ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.685	3	57.895	21.884	.000 ^b
	Residual	121.695	46	2.646		
	Total	295.380	49			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Panji Yosua)

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: *Olahan (2016)*

Berdasarkan hasil output di atas nilai F hitung adalah 21,884. Nilai F tabel di peroleh dari $V1 = k$, $V2 = n - k - 1$ jadi, $V1 = 3$, $V2 = 49 - 3 - 1 = 45 = 2,812$. Maka untuk F hitung \geq F tabel yaitu $21,884 \geq 2,812$, jadi variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output tabel 4.4, ketentuannya yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai dari hasil variabel Gaya Kepemimpinan $X1 = 0.014 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Gaya Kepemimpinan $X1$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y.

Komunikasi $X2 = 0.048 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Komunikasi $X2$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y. Pembagian Kerja $X3 = 0.007 \leq 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Pembagian Kerja $X3$ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y. Adapun hasil data diatas maka dapat di simpulkan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Panji Yosua.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian *parsial* diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ($X1$) diperoleh koefisien sebesar 0,371, t hitung 2,545 dan nilai signifikansi 0,014 yang hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja anggota Panji Yosua PKB Jemaat Bukir Karmel Mapanget. Dengan kata lain Kinerja anggota Panji Yosua akan meningkat jika dengan adanya perbaikan dari gaya kepemimpinan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Anggota Panji Yosua

Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel komunikasi ($X2$) diperoleh Koefisien sebesar 0,269, t hitung 2,029 dan nilai signifikansi 0,048 yang berarti variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Panji Yosua.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Anggota Panji Yosua.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel Pembagian Kerja ($X3$) diperoleh koefisien sebesar 0,298, t hitung 2,823, dan nilai signifikansi 0,07 yang berarti variabel Pembagian Kerja ($X3$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Panji Yosua.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ($X1$), Komunikasi ($X2$) dan Pembagian Kerja ($X3$) diperoleh nilai F hitung 21,884 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja Anggota Panji Yosua.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Panji Yosua secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap kinerja Anggota Panji Yosua secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pembagian Kerja terhadap kinerja Anggota Panji Yosua secara parsial.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja Anggota Panji Yosua secara simultan.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

1. Variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang sangat positif dan signifikan oleh karena itu diharapkan bagi pimpinan atau Komandan Panji Yosua untuk membuat kebijakan dalam Organisasi agar tetap dan mampu mempertahankan indikator-indikator seperti; gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja yang ada ada pada periode pelayanan PKB jemaat Bukit Karmel Mapanget dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja Anggota Panji Yosua agar lebih efektif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja Anggota Panji Yosua.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, H. (2003). Pengantar Ilmu Komunikasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Effendy, U. O (2004). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Undip. Semarang.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keenam belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K (2008). Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, L.R dan Jackson, J.H (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanthi (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

