

Volume 3 | No.2 | Edisi : Juli - Desember 2014 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 3	No. 2	Hal: 1- 149	Palembang, Juli 2014	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	----------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

Pengaruh Inflasi,Suku Bunga Bank Indonesia,Harga Minyak Dunia dan Cadangan Devisa Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) <u>Msy.Mikial,SE.MSi.Ak.CA</u>	<u>1-13</u>
Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada PT Dwi Jaya Maju Perkasa Palembang <u>Rizal Effendi,SE.Msi</u>	<u>14-24</u>
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Talang Kelapa <u>Amrillah Azrin,SE.MM</u>	<u>25-37</u>
Pengaruh Tingkat Pencapaian Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Palembang. <u>Nina Fitriana,SE.MSi</u>	<u>38-64</u>
Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Beringin Jaya Palembang <u>Salman,SE.MP</u>	<u>65-74</u>
Analisa Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Dan Aktiva Lancar Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi Di Bursa Efek Indonesia (BEI) <u>Meti Zuliyana,SE.MSi</u>	<u>75-87</u>
Pengaruh Pemberian Kredit Terhadap Tingkat Pendapatan Usaha Kecil dan Menengah (Ukm) (Studi Kasus Pada PT Bank Mandiri Persero Tbk) <u>Rosalina Pebrica Mayasari,SE.MSi</u>	<u>88-97</u>
Penerapan Biaya Standar Terhadap Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung Pada PT Armada Gatra Palembang <u>Liliana,SE.Msi</u>	<u>98 -107</u>
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi Universitas Tridianti Palembang <u>Agustina,M.SE.MSi</u>	<u>108 -132</u>
Pengaruh Daya Tarik Iklan Dan Frekuensi Penayangan Iklan Terhadap Intensi Pembelian Happy Call Lejel Home Shopping. <u>Sri Nova Rina,SE.Msi</u>	<u>133-149</u>

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG”.**

Agustina, M

ABSTRACT

University of Tridianti Palembang is one of education implementing units owned by private in Palembang. Where during its development period, University of Tridianti Palembang has experienced ups and downs. Related with that, this thesis in general discuss about how the Performance of Faculty of Economy University of Tridianti Palembang Lecturers is, if seen from Leadership Manner and Interpersonal Communication. Therefore, the purpose of this research is to know the influence of Leadership Manner and Interpersonal Communication towards the Performance of Faculty of Economy University of Tridianti Palembang Lecturers.

Based on the result of F-count, it is obtained 30,348 or a significance of $0,000 < \alpha = 0,05$. Due to the significance rate of $< 0,05$, thus it can be said that tested hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted. Means that there is a positive and significant influence of Leadership Manner (X1) and Interpersonal Communication (X2) towards the Performance (Y) of Lecturers together. The amount of influence together is 56,4% and the rest of 43,6% is influent by other variable which is not inspected by this research. There is a positive and significant influence of Leadership Manner towards the Performance of Lecturers. This is seen from the t-count result of 2,129 with significance of 0,039 which means $< \alpha = 0,05$, that the influence of Leadership Manner is positive in significant. There is a positive and significant influence of Interpersonal Communication towards the Performance of Lecturers. This is seen from the t-count result of 7,182 with significance of 0,000 which means $< \alpha = 0,05$, that the influence of Interpersonal Communication towards the Performance of Lecturers is positive and significant. Thus it can be said that tested hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted. Means that there is positive and significant influence of Interpersonal Communication towards the Performance of Faculty of Economy University of Tridianti Palembang Lecturers.

Keywords: Performance, Style Leadership, Interpersonal Communication

A. PENDAHULUAN

Semakin disadari bahwa sumber daya manusia mempunyai kedudukan paling strategis dan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan

karena sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka mutu dan kualitas sumber daya itu

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai. Gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin.

Komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Pada dasarnya, suatu organisasi dalam bentuk apapun mempunyai tujuan untuk memaksimalkan organisasi tersebut, begitu juga dengan Universitas Tridinanti Palembang khususnya pada Fakultas Ekonomi, dan untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini adalah para dosen yang mampu menciptakan kinerja yang tinggi, dan ini tentunya tidak lepas dari peranan seorang pemimpin dalam hal ini adalah Dekan Fakultas Ekonomi.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG"**.

Perumusan Masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja dosen

Fakultas Ekonomi
universitas Tridinanti
Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi universitas Tridinanti Palembang?

Tujuan Penelitian:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja dosen fakultas Ekonomi universitas tridinanti Palembang.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen Fakultas

Ekonomi Universitas
Tridinanti Palembang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi, yaitu:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan serta pengalaman bagi penulis, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang dalam mengambil keputusan dan kebijakan menyangkut kepemimpinan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi di bidang SDM, khususnya mengenai kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Menurut **Martoyo (2001 : 6)**, sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan adanya suatu hubungan manusia dengan suatu fungsi atau operasi. Oleh karena itulah, manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam proses pembangunan yang berkesinambungan.

Menurut **T. Hani Handoko (2001 : 4)**, Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia, bukan sumber daya lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggota atau bawahannya agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

Banyak pendapat mengenai pengertian kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

- a) Menurut **J.M. Pfiffner (sudarwan danin)**, mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi atau memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan”.
- b) Menurut **Abi Sujak**, mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu”.
- c) Menurut **Sondang P. Siagian**, “kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku dan kemampuan orang lain baik kedudukannya lebih tinggi, setingkat atau lebih rendah dari padanya dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistic dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasioanl”.

Dalam suatu kepemimpinan terdapat tiga macam variabel yang saling mempengaruhi antara satu

dengan yang lain yang mana dari keberhasilan kepemimpinan itu merupakan hasil kerjasama ketiga variabel tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemimpin, yaitu seseorang yang menjalankan fungsi dari kepemimpinan (Leardrship)
- b) Pengikut, yaitu sekelompok orang yang berkedudukan untuk mengikuti atau yang berfungsi kepengikutan (Followership)
- c) Situasi dan kondisi, yaitu keadaan yang melingkupi kepemimpinan dan kepengikutan tersebut

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mengetahui bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pimpinan.

Pendekatan perilaku, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh

bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2006:170)**, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan kebijakan dan keputusan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, yaitu

menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi dari bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada karyawan.

4. Kepemimpinan Situasional

Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mengerti akan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan dalam menjalankan aktivitas kepemimpinannya demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Menurut **Gibson (2002:275)**, ada 5 (lima) fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki (mendasar) antara lain:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh

Secara umum bahwa setiap organisasi, baik bidang kenegaraan, perniagaan, politik, sosial dan organisasi kemasyarakatan lainnya, diciptakan atau dibentuk sebagai tempat guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kenyataan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi ataupun perusahaan adalah bahwa sarana dan prasarana, sebagai arah yang

ditempuh merupakan saham yang teramat penting dalam kehidupan perusahaan. Strategi dan keputusan operasional yang tidak tepat akan mengakibatkan perusahaan bergerak pada arah yang tidak seharusnya dijalani, serta apabila keadaan tersebut dibiarkan berlanjut akan merugikan perusahaan.

2. Pemimpin selaku wakil dan juru bicara organisasi perusahaan

Fungsi kepemimpinan ini mutlak perlu mengetahui bagaimana merumuskan kebijaksanaan strategi melaksanakan keputusan yang telah disepakati oleh pejabat ataupun bawahan. Pimpinan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam pengetahuan sebagai pelaksanaan keputusan yang telah diambil. Jadi fungsi kepemimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi perusahaan sangat perlu dilaksanakan dan

ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya oleh pimpinan demi kepentingan serta pemeliharaan perusahaan yang bersangkutan dengan pihak-pihak lain.

3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif

Suatu komunikasi dapat dikatakan berjalan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut dalam hal ini adalah pimpinan, diterima dan disampaikan oleh sumber pesan tersebut dalam hal ini pimpinan, diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi atau penerima pesan dalam bentuk jiwa serta semangat yang persis dengan apa yang dimaksudkan dan diinginkan oleh sumber pesan tersebut. Dengan pemimpin perusahaan, sebagai komunikator harus dapat menyesuaikan diri kepada siapa ia melakukan komunikasi sehingga apa yang informasinya dapat diterima

dengan baik oleh penerima informasi tersebut.

4. Pimpinan selaku mediator

Fungsi pimpinan sebagai mediator yang keempat adalah pimpinan yang merupakan mediator atau penampung, penengah, dalam menyelesaikan suatu konflik atau permasalahan yang ada dalam perusahaan. Jadi fungsi ini merupakan fungsi untuk menjaga keharmonisan antara bawahan dan pimpinan serta untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam perusahaan.

5. Pimpinan sebagai integrator

Pimpinan sebagai integrator artinya pimpinan mampu menimbulkan kecenderungan untuk berfikir dan bertindak sehingga terdapat keseimbangan dan keserasian dalam seluruh kegiatan organisasi perusahaan. Kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsinya sebagai integrator akan menghilangkan prinsip mementingkan kepentingan diri sendiri atau satuan kerja.

Pemahaman tentang pentingnya penyelenggaraan fungsi-fungsi kepemimpinan diatas sangat membantu setiap orang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin, terlepas dari tingkatan dan jenis organisasi yang dipimpinnya.

Kata komunikasi atau *communication* berasal dari kata Latin *communis* yang berarti "sama", *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti "membuat sama" (*to make common*). Komunikasi merujuk pada suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan yang dianut secara sama. Beberapa definisi komunikasi menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Menurut **Theodore M. Newcomb**:

"Setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi, terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima"

2. Menurut **Carl I. Hovland**:

"Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan

(biasanya lambang-lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikasikan)"

3. Menurut **Everett M. Rogers**:

"Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka"

4. Menurut **Harold Lasswell**:

Who Says What In Which Channel to Whom With What Effect? Atau Siapa Mengatakan Apa Dengan Saluran Apa Kepada Siapa Dengan Pengaruh Bagaimana?

Jenis-Jenis komunikasi

1. Komunikasi intrapribadi (*intrapersonal communication*)

Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi dengan diri sendiri, baik kita sadari atau tidak. Misalnya berpikir.

2. Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*)

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-

orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung. Bentuk khusus komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik (*dyadic communication*) yang hanya melibatkan dua individu, misalnya suami-istri, dua sejawat, guru-murid. Ciri-ciri komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat; pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara langsung dan simultan.

3. Komunikasi kelompok (kecil)

Komunikasi kelompok merujuk pada komunikasi yang dilakukan sekelompok kecil orang (*small-group communication*). Kelompok sendiri merupakan sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, saling mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Komunikasi antarpribadi berlaku dalam komunikasi kelompok.

4. Komunikasi publik

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah orang (khalayak), yang tidak bisa dikenali satu persatu. Komunikasi publik meliputi ceramah, pidato, kuliah, tabligh akbar, dan lain-lain. Ciri-ciri komunikasi publik adalah: berlangsung lebih formal; menuntut persiapan pesan yang cermat, menuntut kemampuan menghadapi sejumlah besar orang; komunikasi cenderung pasif; terjadi di tempat umum yang dihadiri sejumlah orang; merupakan peristiwa yang direncanakan; dan ada orang-orang yang ditunjuk secara khusus melakukan fungsi-fungsi tertentu.

5. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi (*organizational communication*) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi juga melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi, dan komunikasi publik tergantung kebutuhan.

6. Komunikasi massa

Komunikasi massa (*mass communication*) adalah komunikasi

yang menggunakan media massa cetak maupun elektronik yang dikelola sebuah lembaga atau orang yang dilembagakan yang ditujukan kepada sejumlah besar orang yang tersebar, anonim, dan heterogen. Pesan-pesannya bersifat umum, disampaikan secara serentak, cepat dan selintas.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi.

Dalam penerapannya komunikasi dapat dilakukan secara formal dan informal. Umumnya komunikasi formal ada dalam setiap organisasi dan dapat terjadi antar personal dalam organisasi melalui jalur hirarkhi dengan prinsip pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Komunikasi

formal merupakan suatu sistem dimana para anggotanya bekerjasama secara tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi formal pada dasarnya berhubungan dengan masalah kedinasan.

Komunikasi informal adalah kebalikan dari komunikasi formal biasanya terjadi dengan spontan sebagai akibat dari adanya persamaan perasaan, kebutuhan, persamaan tugas dan tanggung jawab. Komunikasi informal pada pelaksanaannya tidak terikat oleh waktu, ruang dan tempat, kadang-kadang komunikasi informal lebih berhasil, dan peranannya tidak kalah penting, karena dapat disampaikan setiap saat, asalkan bermanfaat untuk kemajuan organisasi. Namun penyampaianya kurang sistematis, karena pertumbuhan dan penyebarannya tidak teratur. Kadang-kadang seorang pimpinan selalu beranggapan bahwa keberadaan organisasi informal merupakan suatu hal yang janggal, yang merupakan akibat gagalnya komunikasi formal yang memunculkan ketidakstabilan organisasi formal.

Bentuk komunikasi informal dapat berupa pertemuan yang tidak direncanakan, seperti: bertemu dan ngobrol di kantin pada jam makan siang, di resepsi, atau pertemuan lainnya. Komunikasi informal ini mempunyai hal-hal yang positif, seperti:

- a) Bila jalan yang ditempuh melalui komunikasi formal melewati hambatan, dengan terpaksa digunakan komunikasi informal.
- b) Dalam suasana konflik dan penuh ketegangan.
- c) Sebagai sarana komunikasi.

Dari kedua bentuk komunikasi tersebut di atas, setiap pimpinan harus dapat menempatkan diri agar tidak timbul perasaan suka atau tidak suka. Pimpinan harus mencari dan melaksanakan nilai-nilai positif dari hubungan-hubungan tersebut. Ukuran sukses tidaknya seorang pimpinan terletak pada bagaimana pimpinan memadukan nilai positif yang dihasilkan dari komunikasi formal dan informal.

Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa

ditingkatkan, kita perlu bersikap terbuka dan menggantikan sikap dogmatis. Kita perlu juga memiliki sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap saling memahami, menghargai dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak, tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performace* atau *Actual Performace* (prestasi kerja atau prestasi seseorang yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2005:9) adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Faustino Cardosa Gomes (2005:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai "ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas " selanjutnya menurut

Mangkunegara (2005:67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2003 :86), menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda, sedangkan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pegawai yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut Robbins (2000:105), mengemukakan bahwa pada hakekatnya penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu kinerja yang

optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup beberapa hal antara lain: kerjasama, kepemimpinan, kualitas pegawaiian, kemampuan teknis, daya tangkap intruksi, semangat, daya tahan kerja dan disiplin.

Penilaian kinerja pada dasarnya adalah merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Martoyo (2000 : 84), penilaian prestasi kerja adalah sebagai usaha memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara baik. Oleh karena itu, diperlukan informasi yang *relevan* dan *reliable* mengenai prestasi kerja setiap pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mila Cristian pada PT. Russelindo Putra Prima Palembang yang berlokasi di Jalan HBR Motik No. 1907 Palembang membahas tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russelindo Putra Prima Palembang. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja didapat regresi (b) =0,405 dan

konstanta sebesar 18.527 artinya, jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 18,527. pemberian perlakuan satu-satuan terhadap Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan nilai Kinerja karyawan sebesar 0,405 dan koefisien Determinasi (R) = 0,602 ini menunjukkan 60,2 % variasi yang terjadi pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 60,2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut berdasarkan rumusan regresi dapat dijelaskan bahwa: jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 18,527. hubungan keeratan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan koefisien korelasi (r) = 0,602 diperoleh Koefisien Determinasi antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja R -square = 0,362,

artinya 36,2 % variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

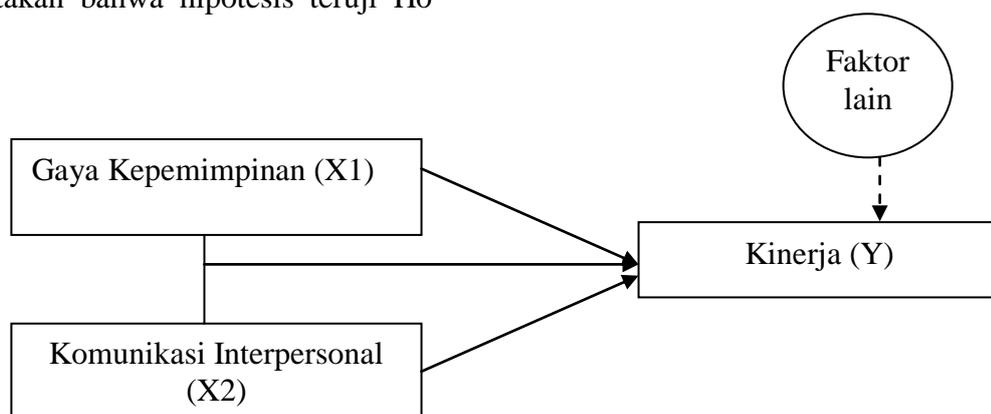
Penelitian yang dilakukan oleh Alfarabi pada Kejaksaan Negeri Sekayu membahas tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sekayu”. Berdasarkan hasil perhitungan F hitung diperoleh sebesar 26,859 atau signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. oleh karena taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Besarnya pengaruh secara bersama-sama sebesar 66,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil uji didapat harga t hitung

sebesar 2,514 signifikansi = 0,018 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis didapat harga t hitung sebesar 6,874 signifikansi = 0,000 yang berarti lebih kecil $\alpha = 0,05$ maka pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji Ho

ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58,7 %.

Gambar. 1

Kerangka Berfikir Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen

Fakultas Ekonomi Universitas
Tridinanti Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang berlokasi di jalan Kapten Marzuki No.2446 Kamboja Palembang dan waktu penelitian yaitu dari bulan November 2012 sampai dengan Maret 2013.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan skunder.

Adapun populasi dan obyek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang berjumlah 68 orang dimana diantaranya terdiri dari 55 orang dosen tetap (Akuntansi 15 orang, Manajemen 29 orang, DIII 11 orang), dan 13 orang PNS (Akuntansi 4 orang, Manajemen 9 orang).

Dalam penelitian ini dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang berjumlah 68 orang dengan perincian 18 orang sebagai sampel uji coba instrumen dan 50 orang sebagai sampel penelitian.

variabel penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel terikat yaitu kinerja dosen
2. Variabel bebas yaitu meliputi gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

untuk mengukur validitas instrumen kepemimpinan terhadap kinerja dosen dilakukan penelitian dengan menggunakan anggota kelompok sebagai responden. Validitas instrumen variabel diatas dicari dengan cara menghitung data untuk menunjukkan sejauh mana ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan yang ingin diukur dengan rumus *Pearson Product moment (PPM)* dalam program SPSS.

untuk pengujian reliabilitas 3 instrumen (kepemimpinan, komunikasi dan kinerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, langkah kedua, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok

sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrumen penelitian ke tiga variabel dicari dengan rumus *pearson product moment (PPM)* dalam program SPSS.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang digunakan model Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Komunikasi Interpersonal

Y = Variabel Kinerja

e = Residu

Uji secara signifikan, digunakan Uji F yaitu:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

- b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig. } F \geq 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig. } F < 0,05$

Uji secara Parsial, digunakan Uji t

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

- b. $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 , jika $\text{sig. } t \geq 0,05$

Tolak H_0 , jika $\text{sig. } t < 0,05$

- c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap

kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.t} \geq 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.t} < 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Haryono (2007:22) dan para ahli di bidang metodologi penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrumen (alat) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. Dan prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

Untuk mengukur validitas instrumen Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan 18 Dosen sebagai responden uji coba. Validitas instrumen ke tiga variabel dicari dengan cara menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* dalam program *SPSS*. Butir

Instrumen dinyatakan valid jika $r_{\text{Pearson Product}} > r_{\text{tabel}}$. Angka kritis korelasi tabel (r_{tabel}) adalah 0,468. Angka ini diperoleh dari tabel *r-product moment* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 18$ (sesuai jumlah responden). Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrumen berada dibawah 0,468 maka dinyatakan tidak valid atau jika $r\text{-sig (2 tailed)} < \alpha_{(0,05)}$; maka instrumen dinyatakan valid.

Dari uji coba instrumen yang dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dari 20 butir pertanyaan ternyata semua pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan valid semua dan tidak ada yang dikeluarkan (di-drop).

Dari uji coba instrumen yang dilakukan untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dari 24 butir pertanyaan ternyata semuanya valid.

Dalam penelitian ini dipakai metode *Cronbach Alpha*, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Dalam program *SPSS*, apabila nilai

Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Kinerja (Y) dari 16 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas di dapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,919 nilai *Alpha* ini cukup tinggi mendekati 1 maka ini menunjukkan reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) lolos uji reliabilitas karena nilai *Cronbach alpha* > 0,06.

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dari 20 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas di dapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,962, nilai *Alpha* ini mendekati 1 maka ini menunjukkan sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) lolos uji reliabilitas karena nilai *Cronbach alpha* > 0,06.

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dari 24 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas di dapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,978, nilai *Alpha* ini mendekati 1 maka ini menunjukkan

sangat reliabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) lolos uji reliabilitas karena nilai *Cronbach alpha* > 0,06.

Data penelitian diolah dengan statistik parametris yang bekerja dengan asumsi data setiap variabel membentuk distribusi normal, homogen dan linear. Bila data tidak normal, homogen dan linear, maka statistik parametris tidak dapat digunakan sebagai alat analisis, sehingga perlu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linearitas. Untuk analisis diperlukan 50 responden.

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov* dari program SPSS, normalitas distribusi data dapat dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic Significance*.

Kriteria pengujian adalah : H_0 diterima jika *Asymptotic Significance*. yang diperoleh lebih besar dari α dan H_0 ditolak jika *Asymp. Significance* lebih kecil dari

pada α . H_0 menyatakan data berdistribusi normal, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan normal atau tidaknya distribusi data adalah dengan taraf $\alpha = 0,05$

Dari hasil uji didapatkan nilai *Asymp. Sig* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,414, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) didapat nilai sebesar 0,901 sedangkan variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) didapatkan nilai sebesar 0,496. Nilai *Asymp. Sig* ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Uji homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varians antara kelompok data Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian persyaratan ini dilakukan

dengan menggunakan *Chi-Square Test* dari program SPSS.

Kriteria pengujian adalah menerima H_0 apabila tingkat signifikan lebih besar dari pada α dan tolak H_0 jika *Asymp. Significance* lebih kecil dari pada α . H_0 menyatakan sebaran data homogen, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan homogen atau tidaknya sebaran data adalah dengan taraf $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji homogenitas didapatkan nilai *Asymp. Sig* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,474, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) didapat nilai sebesar 0,978 sedangkan variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) didapatkan nilai sebesar 0,905. Nilai *Asymp. Sig* ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Penggunaan teknik statistik analisis regresi untuk menguji Pengaruh antar variabel harus memenuhi persyaratan antara lain bahwa variabel-variabel tersebut harus bersifat linier. Jika sifat ini tidak terpenuhi, maka teknik analisis regresi dan pengaruh tidak dapat dilakukan. Uji linearitas variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan *one-way anova* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas dari Program SPSS untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0,189 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah linear.

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linerity* sebesar $0,485 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah linear.

Untuk menetapkan persamaan regresi linear ganda pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara bersama - sama terhadap Kinerja (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi ganda.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda pada tabel tersebut, maka persamaan regresi linear ganda pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah :

$$Y=4,883+0,174X_1+0,480X_2+e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 4,883. Artinya jika mengabaikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal maka skor Kinerja sebesar 4,883. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0,174, artinya setiap penambahan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0,174 dengan menjaga skor Komunikasi Interpersonal (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X_2) adalah 0,480, artinya setiap penambahan satu

satuan skor variabel Komunikasi Interpersonal akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0,480, dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap/konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan koefisien Korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) adalah 0,751 artinya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi dan bersifat positif.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R_{square}) yaitu 0,564, artinya sebesar 56,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2), sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

1. Hipotesis : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi

Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

- a. Formula Pengujian :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

$H_1: \beta_1; \beta_2 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

- b). Level of Significance 95% ($\alpha = 0,05$)

- c). Kriteria Pengujian :

H_0 diterima, apabila sig. $F \geq 0.05$
 H_0 ditolak, apabila sig. $F < 0.05$

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung diperoleh sebesar 30,348 atau signifikansi

sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ oleh karena taraf signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Besarnya pengaruh secara bersama-sama sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hipotesis Kedua:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

a. Formula Pengujian :

$H_0: \beta_1 = 0$, t Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

$H_1: \beta_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

b). Level of Significance 95% ($\alpha = 0,05$)

c). Kriteria Pengujian :

H_0 diterima, apabila sig. $t \geq 0,05$
 H_0 ditolak, apabila sig. $t < 0,05$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) Dosen. Hal ini dilihat dari hasil uji t pada tabel 4.22 sebesar 2,129 signifikansi = 0,039 yang berarti $> \alpha = 0,05$ maka pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) Dosen positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

3. Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

a). Formula Pengujian :

$H_0: \beta_2=0$, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

$H_1: \beta_2>0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

b). Level of Significance 95% ($\alpha = 0,05$)

c). Kriteria Pengujian :

H_0 diterima, apabila sig. $t \geq 0.05$

H_0 ditolak, apabila sig. $t < 0.05$

Terdapat pengaruh positif dan signifikansi Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja (Y) Dosen. Hal ini dilihat dari hasil uji t sebesar 7,182 signifikansi= 0,000 yang berarti $<\alpha=0,05$, maka pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2)

terhadap Kinerja(Y) Dosen positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil uji simultan antara variabel Gaya kepemimpinan(X_1) dan variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan variabel Kinerja (Y) pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang didapat persamaan Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y=4,883+0,174X_1 \\ +0,480X_2+e$$

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Komunikasi Interpersonal dengan

variabel Kinerja didapat nilai R sebesar 0,751, dan koefisien determinan sebesar 0,564 atau 56,4%.

3. Hasil perhitungan F hitung diperoleh sebesar 30,348 atau signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ oleh karena taraf signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Besarnya pengaruh secara bersama-sama sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

1. Selain faktor Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal yang berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, dari analisis regresi terdapat faktor lain yang mempengaruhi Kinerja, maka faktor lain tersebut harus menjadi perhatian, guna

meningkatkan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang dimasa yang akan datang.

2. Faktor lain sebagaimana disebutkan diantaranya adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi.
3. Untuk menindak lanjuti penelitian ini, maka penulis sarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel sebagaimana disebutkan pada point dua diatas.

DAFTAR RUJUKAN

- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita. Bandung
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Haryono Siswoyo, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis, Teori dan Aplikasi*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Kreitner, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cintya Press, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad Arni, 2002. *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta