



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication of Supervisors on Employee Performance at PT Gaya Pratama Jaya Pamulang, South Tangerang

Siti Hanipa Al Zahra¹, Suroto²

Universitas Pamulang

Email: sitihanipaalzahra17@gmail.com¹, dosen00488@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-08-2026

Revised : 03-08-2026

Accepted : 05-08-2026

Pulished : 07-08-2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and interpersonal communication on employee performance at PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a sample size of 53 respondents. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test, and f test. Based on the t test results, the t count was $5.897 > 2.008$ and the significance value for the leadership style variable (X1) was 0.000, which is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the leadership style variable (X1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y) at PT Gaya Pratama Jaya Pamulang, South Tangerang. Based on the t-test results, a t-value of $10.168 > 2.008$ and a significance value for the communication variable (X2) of 0.000 were obtained, which is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the communication variable (X2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y) at PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan. Based on the results of the F test, the calculated F value was $51.010 > 3.18$ and the significance value was $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the leadership style (X1) and communication (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Gaya Pratama Jaya Pamulang, South Tangerang

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t hitung sebesar $5,897 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $10,168 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X2)



sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $51,010 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi bisnis telah mendorong pertumbuhan industri penjualan dan e-commerce yang semakin kompetitif. Perusahaan yang bergerak di bidang ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat, target penjualan yang dinamis, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan daya saing.

Manajemen memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap aktivitas operasional berjalan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan penjualan dan e-commerce, manajemen yang baik sangat diperlukan untuk mengelola proses kerja yang cepat, berbasis teknologi, dan berorientasi pada target, sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian penting dari manajemen perusahaan karena berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengatur perencanaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian motivasi, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi interpersonal yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tuntutan dan tujuan perusahaan.

PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan e-commerce sangat bergantung pada peran karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional, pemasaran digital, pengelolaan pesanan, hingga pelayanan konsumen. Ketergantungan tersebut menempatkan kinerja karyawan sebagai elemen sentral dalam memastikan setiap proses bisnis berjalan secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial yang membentuk perilaku kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital dan dinamika pasar e-commerce. Karyawan dengan



kinerja tinggi mampu mengelola pekerjaan secara sistematis, merespons kebutuhan pelanggan dengan cepat, serta memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mendukung proses kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, kinerja karyawan PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan masih menunjukkan beberapa permasalahan, seperti belum tercapainya target kerja secara konsisten, adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam menghadapi permasalahan operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Penjualan PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan Periode Tahun 2021-2024

Tahun	Target Jumlah Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Pencapaian (%)
2021	8.000.000.000	7.200.000.000	90,00%
2022	9.500.000.000	8.550.000.000	90,00%
2023	10.500.000.000	9.800.000.000	93,33%
2024	12.000.000.000	10.500.000.000	87,50%

Sumber: Data Target Penjualan PT Gaya Pratama Jaya Tahun 2021-2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa kinerja karyawan PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan belum sepenuhnya konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2022, persentase pencapaian penjualan menunjukkan hasil sebesar 90,00%, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tergolong cukup baik, namun masih belum optimal dalam mendukung aktivitas penjualan dan operasional perusahaan secara maksimal. Namun demikian, pada tahun 2023 dan terutama tahun 2024 terlihat adanya penurunan pencapaian target penjualan, meskipun target yang ditetapkan perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja serta tuntutan pasar e-commerce yang semakin kompetitif belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan. Penurunan pencapaian tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain menurunnya produktivitas kerja, kurang optimalnya koordinasi antarbagian, serta efektivitas strategi pemasaran dan pelayanan konsumen yang belum berjalan secara maksimal

Tabel 1. 2
Data Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

Indikator	Pertanyaan	Responden	Jawaban "Ya"	% "Ya"	Jawaban "Tidak"	% "Tidak"
Sifat	Apakah pimpinan Anda bersikap adil dalam pengambilan keputusan?	30	24	80%	6	20%
Kebiasaan	Apakah pimpinan Anda terbiasa memberikan apresiasi kepada karyawan?	30	21	70%	9	30%
Temperamen	Apakah pimpinan Anda tetap tenang dalam situasi kerja yang sulit?	30	18	60%	12	40%
Watak	Apakah pimpinan Anda memiliki integritas yang tinggi?	30	25	83%	5	17%
Kepribadian	Apakah pimpinan Anda mudah didekati oleh karyawan?	30	23	77%	7	23%

Sumber: Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan PT Gaya Pratama Jaya



Berdasarkan tabel 1.2 di atas hasil pra-survey mengenai gaya kepemimpinan pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan menilai pimpinan memiliki sikap adil dan integritas yang tinggi, yang ditunjukkan oleh persentase jawaban “Ya” sebesar 80% dan 83%. Namun demikian, pada indikator temperamen pimpinan hanya memperoleh persentase 60%, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pimpinan yang belum sepenuhnya mampu mengendalikan emosi dalam situasi kerja yang menekan. Selain itu, kebiasaan pimpinan dalam memberikan apresiasi kepada karyawan juga belum optimal dengan persentase 70%, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan

Tabel 1. 3
Rencana Kegiatan Komunikasi Kerja PT Gaya Pratama Jaya Pamulang
Tangerang Selatan

No	Jenis Komunikasi Kerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Rapat mingguan antar pimpinan bagian/divisi	4 kali dalam sebulan	3 kali	75%
2	Briefing pagi karyawan (operasional & marketing)	20 kali setiap pagi dalam sebulan	17 kali	85%
3	Rapat mingguan divisi marketing	4 kali dalam sebulan	3 kali	75%
4	Rapat evaluasi kinerja bulanan	1 kali dalam sebulan	1 kali	100%
5	Penyampaian informasi target penjualan kepada karyawan	4 kali dalam sebulan	3 kali	75%
6	Product knowledge untuk karyawan marketing	2 kali dalam sebulan	1 kali	50%
7	Koordinasi lintas bagian (marketing & operasional)	4 kali dalam sebulan	2 kali	50%
8	Sosialisasi kebijakan/peraturan perusahaan	2 kali dalam sebulan	1 kali	50%
Total		41 kali	31 kali	76%

Sumber: PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

Berdasarkan data tabel 1.2 komunikasi kerja karyawan pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan, diketahui bahwa pelaksanaan komunikasi kerja belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Secara keseluruhan, dari target komunikasi sebanyak 41 kali dalam satu bulan, realisasi yang tercapai hanya 31 kali atau sebesar 76%. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan komunikasi kerja di lingkungan perusahaan. Persentase tertinggi terdapat pada rapat evaluasi kinerja bulanan yang mencapai 100%, yang menunjukkan bahwa perusahaan cukup konsisten dalam melakukan evaluasi formal terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, beberapa bentuk komunikasi penting lainnya menunjukkan persentase yang relatif rendah, seperti kegiatan product knowledge, koordinasi lintas bagian, serta sosialisasi kebijakan perusahaan yang masing-masing hanya mencapai 50%. Rendahnya realisasi ini mengindikasikan bahwa penyampaian informasi terkait produk, kebijakan, dan koordinasi antarbagian belum menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan komunikasi kerja sehari-hari.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Andi (2020), kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Baihaqi, (2021: 23) berpendapat “Gaya kepemimpinan adalah



cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Komunikasi

Menurut (Rokhayati, dkk, 2022: 26) Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam berorganisasi dan komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Menurut Rakhmat dalam (Eni Erwantiningsih 2022: 133) mengatakan bahwa “Suatu komunikasi akan menjadi lebih berkualitas serta sesuai kondisi apabila didukung oleh sikap saling percaya, jujur, dan empati diantara penyampai pesan serta penerima pesan”

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020: 83) “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki” Menurut Kusumayanti (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2015: 14), “kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian”, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.874	> 0,60	Reliabel
2.	Komunikasi (X_2)	0.862		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.904		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian.



Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,95956427
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,094
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,351	2,848
	Komunikasi	,351	2,848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,819 ^a	,671	,658	4,038	1,751

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,751 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,461	2,049		4,130	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,072	,080	-,200	-,897	,374
	Komunikasi	-,067	,087	-,171	-,767	,447

a. Dependent Variable: Abs_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 26



Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) lebih besar dari 0,005 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,581	3,625		1,264	,212
	Gaya Kepemimpinan	-,066	,142	-,064	-,467	,643
	Komunikasi	,978	,154	,870	6,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

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

$$Y = 4,581 + -0,066 X_1 + 0,978 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 4,581 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 4,581
2. Diperoleh nilai gaya kepemimpinan (X₁) sebesar -0,066 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,066 dengan asumsi variabel lain tetap sama
3. Dari data di atas diperoleh nilai komunikasi (X₂) sebesar 0,978 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi maka nilai partisipasi variabel komunikasi bertambah sebesar 0,978 dengan asumsi variabel lain tetap sama

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,819 ^a	,671	,658	4,038	,671	51,010	2	50	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,819 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya
Kepemimpinan (X_1) Dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,658	4,038

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,671 atau sebesar 67,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,1% sisanya 32,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 4. 27
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,448	4,361		3,313	,002
	Gaya Kepemimpinan	,661	,112	,637	5,897	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $5,897 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

Tabel 4. 28
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Komunikasi (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,272	3,537		1,208	,233
	Komunikasi	,920	,090	,818	10,168	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $10,168 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan.

**Uji F (Simultan)**

Tabel 4. 29
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1663,453	2	831,727	51,010	,000 ^b
	Residual	815,264	50	16,305		
	Total	2478,717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $51,010 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $5,897 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $10,168 > 2,008$ dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $51,010 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Gaya Pratama Jaya Pamulang Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. (2020). *Kepemimpinan dan kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Ariyanto. (2022). *Kepemimpinan dan pengaruhnya dalam organisasi*. Dalam Hamarto (Ed.), *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 108). Bandung: Alfabeta.
- Baihaqi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bianca. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan. (2022). *Manajemen kepemimpinan dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gary, Y. (2021). *Kepemimpinan dalam organisasi modern*. Dalam Handayani & Arrosid (Ed.), *Perilaku organisasi* (hlm. 62). Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Dalam S. Nadhiroh & S. Asiyah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia. (2020). *Manajemen kinerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ismail. (2023). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusumayanti. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, A. R. (2021). *Komunikasi organisasi*. Medan: USU Press.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Dalam Zaydan & Arif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Onita Sari. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rakhmat, J. (2020). *Psikologi komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Dalam Hustia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rokhayati, A., dkk. (2022). *Komunikasi organisasi dan kinerja karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ruliana, P. (2020). *Komunikasi organisasi: Teori dan studi kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siantoro, R., dkk. (2022). *Pengantar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suprianto, E., Tampubolon, M., & Putri, R. (2021). *Gaya kepemimpinan dan kinerja bawahan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tabi'in, A., et al. (2021). *Konsep dan teori manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, M. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Dalam Suprianto et al., *Manajemen dan kepemimpinan* (hlm. 391). Jakarta: Erlangga.
- Widiastuti. (2020). *Komunikasi efektif dalam organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winarso. (2022). *Gaya kepemimpinan dalam organisasi*. Dalam Agista et al., *Manajemen kepemimpinan* (hlm. 226). Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
- Yulisyo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Adrianus Parenden, et al. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa*. *JIMAWA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)*, 4(2), 39–44.
- Arsyad, A. A., & Seta, A. B. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Firma Bintang Timur Law Office di Depok*. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Asih, P. P., & Raharja, I. (2025). *Peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Serang Kabupaten Bekasi*. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(2).
- Baihaqi, A. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan*. *JIMAWA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)*, 1(1), 19–28.



-
- Hermawan, R., Adiyani, R., & Darsono. (2025). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Swadaya Sarana Berlian. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3).
- Karni Zendrato, P. (2018). Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen*, 5(3), 970–980.
- Mardianti, & Tatasari. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Anugerah Utama. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Nadhiroh, S., & Asiyah, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(4).
- Pudjiati, & Khabibah. (2020). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi*, 11(1).
- Pudjiati, S. R., & Khabibah, S. (2020). Komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 110–120.
- Rismalasari. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 80–90.
- Tinambunan, & Abidin. (2022). Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 206–212.
- Widodo. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(3), 1725–1735.