



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DI KABUPATEN TANGERANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA IN TANGERANG REGENCY

Alami Intisari Gulo¹, Angga Pratama²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: intisari@gmail.com^{1*}, angga.pratama@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted: 12-08-2025

Published : 14-08-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and communication on employee performance at PT Victory Chingluh Indonesia in Tangerang district, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 75 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 results of the t test, the t count is $8.911 > 1.993$ and the significance value for the leadership style variable (X1) is 0.000, the significance value 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 Victory Chingluh Indonesia in Tangerang Regency Based on the results of the t test, the t value is $12.432 > 1.993$ and the significance value for the communication variable (X2) is 0.000, the significance value 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 Victory Chingluh Indonesia in Tangerang Regency Based on the results of the F test, the calculated F value is $83.012 > 3.12$ and the significance value is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the variables of leadership style (X1) and communication (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y) at PT Victory Chingluh Indonesia in Tangerang Regency.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT victory chingluh indonesia di kabupaten tangerang, baik secara parsial maupun simultan. metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 75 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 $8.911 > 1,993$ 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 (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $12.432 > 1,993$ 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $83.012 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di Indonesia, sektor manufaktur berperan signifikan dalam perekonomian nasional, memberikan kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja. Namun, tantangan seperti rendahnya produktivitas karyawan dan tingginya tingkat absensi sering menjadi hambatan utama. Standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor

Salah satu perusahaan di Indonesia yang menggambarkan akan hal tersebut adalah pada PT Victory Chingluh Indonesia, khususnya di yang berlokasi di Kabupaten Tangerang, terdapat sejumlah indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang muncul dalam aktivitas sehari-hari, seperti hasil pekerjaan yang sering kali tidak memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berdasarkan data yang peneliti dapat saat melakukan wawancara bersama kepala Produksi perusahaan ini. Selain itu, terdapat permasalahan dalam penempatan tugas yang kurang sesuai dengan kompetensi atau keahlian individu karyawan, sehingga memengaruhi efektivitas dan efisiensi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hal ini pun menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam produksi, berikut adalah data penilaian kinerja PT Victory Chingluh Indonesia periode tahun 2022-2024:

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kerja Karyawan Perbandingan KPI Dan Target PT Victory Chingluh Indonesia Tahun 2022-2024

Aspek KPI	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024
Produktivitas Produksi	Produksi 100% sesuai permintaan Nike	Produksi stabil, permintaan terpenuhi	Meningkatkan efisiensi 10%	Efisienai meningkat, produksi lancar	Stabilkan produksi meski permintaan turun	Penurunan permintaan, rencana PHK 2.400 orang
Kualitas Produk	Cacat produk <1%	Standar kualitas dipertahankan	Zero defect di bawah 0,5%	Kualitas tetap terjaga	Pertahankan kualitas walau ada efisiensi	Kualitas dijaga meski ada pengurangan kapasitas
Kesejahteraan Karyawan	Upah sesuai UMR + tunjangan sosial	Upah disesuaikan, tunjangan diberikan	Upah sesuai perundingan + tunjangan	Upah disesuaikan, tunjangan dibayarkan	Naikkan upah sesuai inflasi + PKB dilaksanakan	Tuntutan buruh atas upah & PKB
Hubungan Industrial	Hubungan industrial tanpa konflik	Hubungan harmonis terjaga	Kesepakatan damai dengan serikat	Perundingan berjalan, ada tantangan	Hubungan kerja tetap kondusif	Terjadi unjuk rasa buruh
Keberlanjutan & CSR	Minimal 3 program CSR berjalan	Program CSR terlaksana	Raih penghargaan lingkungan	Menerima Green Industry Award	Program CSR tetap berjalan aktif	Program CSR disesuaikan dengan kondisi
Manajemen Risiko	Tidak ada PHK massal	PHK massal berhasil dihindari	Minimalkan PHK, efisiensi tenaga kerja	PHK 297 pekerja dalam masa percobaan	PHK hanya jika sangat diperlukan	PHK direncanakan akibat penurunan order

Sumber: PT Victory Chingluh Indonesia periode tahun 2022-2024



Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2022, perusahaan berhasil memenuhi permintaan produksi Nike 100% dengan menjaga kualitas produk tetap di bawah 1% cacat, memberikan upah sesuai UMR plus tunjangan, menjaga hubungan industrial tanpa konflik, melaksanakan minimal tiga program *Corporate Social Responsibility* (CSR), dan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Di tahun 2023, fokus beralih ke peningkatan efisiensi sebesar 10%, menjaga kualitas dengan cacat di bawah 0,5%, menyesuaikan upah sesuai perundingan, menjaga hubungan damai meski ada tantangan, meraih penghargaan lingkungan, dan meminimalkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meski 297 pekerja dalam masa percobaan terdampak. Namun pada 2024, perusahaan menghadapi penurunan permintaan yang memicu rencana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 2.400 orang, menjaga kualitas meski kapasitas dikurangi, menghadapi tuntutan buruh terkait upah dan mengalami unjuk rasa, menyesuaikan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan kondisi, dan merencanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena turunnya order.

Tabel 1. 2 Data Penilaian Gaya Kepemimpinan PT Victory Chingluh Indonesia

No	Aspek Penilaian	Skor Rata-Rata	Skor Skala Likert	Keterangan
1	Komunikasi	3.5	4 (Setuju)	Pemimpin cukup terbuka, tetapi perlu meningkatkan kejelasan dan alur informasi.
2	Pengambilan Keputusan	3.0	3 (Netral)	Pengambilan keputusan cenderung terpusat, karyawan jarang dilibatkan.
3	Kepedulian terhadap Karyawan	3.2	3 (Netral)	Pemimpin peduli secara formal, tetapi kurang perhatian terhadap kebutuhan individu.
4	Motivasi dan Penghargaan	2.8	3 (Netral)	Kurang adanya penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan.
5	Fleksibilitas	3.7	4 (Setuju)	Pemimpin cukup fleksibel dalam menghadapi perubahan, namun tidak konsisten.
6	Delegasi Tugas	2.9	3 (Netral)	Delegasi tugas masih kurang efektif, sering terjadi ketidakseimbangan beban kerja.
7	Penyelesaian Konflik	3.4	3 (Netral)	Pemimpin mampu menyelesaikan konflik, tetapi perlu lebih proaktif mencegah konflik.
8	Kepemimpinan Visioner	3.6	4 (Setuju)	Pemimpin memiliki visi yang jelas, tetapi kurang melibatkan tim dalam prosesnya.

Sumber: Penilaian Gaya Kepemimpinan PT Victory Chingluh Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terdapat beberapa aspek gaya kepemimpinan di PT Victory Chingluh Indonesia yang perlu ditingkatkan. Pada aspek komunikasi, meskipun pemimpin cukup terbuka (skor 4/Setuju), masih ada kekurangan dalam kejelasan dan alur informasi, yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan hambatan koordinasi antar tim. Pengambilan keputusan mendapat skor netral (3), menunjukkan bahwa prosesnya masih terlalu terpusat dengan minimnya keterlibatan karyawan, sehingga mengurangi rasa kepemilikan dan motivasi mereka terhadap keputusan yang diambil. Kepedulian terhadap karyawan juga dinilai netral (3), karena perhatian yang diberikan hanya bersifat formal, sementara kebutuhan individu sering diabaikan, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan



Tabel 1. 3 Rencana Kegiatan Komunikasi HRD Pada PT Victory Chingluh Indonesia

No	Komunikasi	Target	Realisasi	%
1	Rapat mingguan antara para pimpinan bagian Divisi	4 Kali dalam sebulan	3 kali	75%
2	Breafing Pagi	20 kali setiap pagi hari dalam sebulan	17 kali	89%
3	Rapat Mingguan pada divisi marketing	4 kali dalam sebulan	3 kali	75%
4	Product Knowledge untuk Karyawan	2 kali dalam sebulan	1 kali	50%
Total		29 kali	24 kali	68%

Sumber: PT Victory Chingluh Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa rencana kegiatan komunikasi yang sudah direncanakan oleh perusahaan masih belum dapat direalisasikan oleh para pimpinan dikarenakan adanya beberapa faktor non teknis. Faktor internal yang terjadi yaitu sering kalinya setiap perwakilan departemen tidak hadir sehingga membuat komunikasi tidak optimal dan dibatalkan lalu banyaknya agenda kegiatan yang lain diluar agenda kegiatan tersebut sehingga kegiatan komunikasi ini tidak terealisasi. Total target pertemuan yang sudah ditentukan hanya mampu direalisasikan sebesar 68%.

Kajian Pustaka

1. Kinerja

Menurut Pratama (2017:65) “Sering kali, para atasan atau manajer tidak memperhatikan kinerja ini kecuali ketika sudah sangat buruk atau saat segala sesuatu menjadi tidak beres”.

2. Gaya Kepemimpinan

Dalam Sunarsi (2018:4) Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi

3. Komunikasi

Menurut Liliweri (2018:35) mendefinisikan “komunikasi sebagai aktivitas simbolik yang bertujuan untuk menciptakan makna antara dua pihak atau lebih melalui proses penyampaian dan penerimaan pesan”. Dalam konteks organisasi, komunikasi bukan hanya sekadar menyampaikan pesan, tetapi juga memastikan bahwa pesan tersebut diterima, dipahami, dan diinterpretasikan secara tepat oleh penerima. Hal ini menjadi sangat krusial dalam menjaga kelancaran operasi organisasi, terutama dalam divisi produksi yang membutuhkan koordinasi intensif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Pratama et al., (2019: 88) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,651	0,227	Valid
	2	0,611	0,227	Valid
	3	0,462	0,227	Valid
	4	0,349	0,227	Valid
	5	0,398	0,227	Valid
	6	0,628	0,227	Valid
	7	0,652	0,227	Valid
	8	0,572	0,227	Valid
	9	0,660	0,227	Valid
	10	0,603	0,227	Valid
	11	0,344	0,227	Valid
	12	0,629	0,227	Valid
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
Komunikasi (X2)	1	0,676	0,227	Valid
	2	0,511	0,227	Valid
	3	0,621	0,227	Valid
	4	0,603	0,227	Valid
	5	0,482	0,227	Valid
	6	0,543	0,227	Valid
	7	0,634	0,227	Valid
	8	0,643	0,227	Valid
	9	0,582	0,227	Valid
	10	0,669	0,227	Valid
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,771	0,227	Valid
	2	0,378	0,227	Valid
	3	0,297	0,227	Valid
	4	0,381	0,227	Valid
	5	0,576	0,227	Valid
	6	0,669	0,227	Valid
	7	0,581	0,227	Valid
	8	0,646	0,227	Valid
	9	0,774	0,227	Valid
	10	0,785	0,227	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *Validitas* menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) komunikasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa *Valid* untuk semua item pertanyaan

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,783	> 0,60	Reliabel
2.	Komunikasi (X ₂)	0,795		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,780		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁)



komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43598805
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.085
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap residual tak terdiferensiasi (unstandardized residual), diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,085. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi (α) yang umum digunakan, yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan nilai statistik K-S sebesar 0,096, yang relatif kecil, serta nilai mean residual mendekati nol (0,0000000) dan standar deviasi 2,43598805. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.405	2.469
	Komunikasi	.405	2.469

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

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

c. 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	.835 ^a	.698	.689	2.470	2.523

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,523 yang berada diantara interval 2,460 – 2,900



d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.541	2.078		3.148	.002
	Gaya Kepemimpinan	-.056	.058	-.172	-.961	.340
	Komunikasi	-.040	.064	-.111	-.621	.536

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) lebih besar dari 0,005 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005

3. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.198	3.051		2.687	.009
	Gaya Kepemimpinan	.178	.085	.213	2.087	.040
	Komunikasi	.608	.094	.660	6.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

- Nilai konstanta sebesar 8,198 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 8,198
- Diperoleh nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel lain tetap sama
- Dari data diatas diperoleh nilai komunikasi (X_2) sebesar 0,608 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi maka nilai partisipasi variabel komunikasi bertambah sebesar 0,608 dengan asumsi variabel lain tetap sama

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.835 ^a	.698	.689	2.470	.698	83.012	2	72	.000

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,835 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.835 ^a	.698	.689

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,698 atau sebesar 69,8% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,8% sisanya 30,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.382	3.763		3.025	.003
	Gaya Kepemimpinan	.603	.068	.722	8.911	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $8.911 > 1,993$ 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang

Tabel 4. 28 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.388	2.700		4.218	.000
	Komunikasi	.758	.061	.824	12.432	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $12.432 > 1,993$ 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang



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	1012.561	2	506.281	83.012	.000 ^b
	Residual	439.119	72	6.099		
	Total	1451.680	74			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 83.012 > 3,12 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

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 8.911 > 1,993 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar 12.432 > 1,993 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 83.012 > 3,12 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 Victory Chingluh Indonesia Di Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjkjs Bmt Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41358.
- Adrianus Parenden, St. Hatidja, & Lina Mariana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sani Galesong Jaya. *Journal Of Management And Social Sciences*, 1(2), 1–22. <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i2.105>
- Aldy Baihaqi, H. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja. 1(1), 19–28.
- Arif, F., Azis, A., & Susilawati. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 603–614. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Drb/index>
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 372–384.



- Creswell, J. W. (2002). Desain Penelitian. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: Kik, 2, 121–180.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Pt Sonpedia Publishing Indonesia.
- Demirdag, S. (2022). The Mediating Role Of Communication Skills In The Relationship Between Leadership Style And 21st-Century Skills. *South African Journal Of Education*, 42(2), 1–11. <https://doi.org/10.15700/saje.v42n2a2053>
- Djajanegara, A. R. (2019). Teknik Analisis Data (Analisis Kualitatif Pada Hasil Kuesioner). *Medikom| Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Dakwah*, 1(1), 55–65.
- Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Pt Perkebunan Nusantara Viii. *Land Journal*, 1(2), 138–148. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.705>
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90–109.
- Faizah, A. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Gajayana Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi* (Vol. 1). Cv. Aa. Rizky.
- Gea, A., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suwoprima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 6(4), 111–120.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(2).
- Harahap, S. (2017). Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1), 211–234.
- Hasanah, H. (2017). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21–46.
- Hasibuan, N. (2019). Efektivitas Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Tai Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematika Siswa. *Jurnal Mathedu (Mathematic Education Journal)*, 2(1), 33–41.
- Herlina Tantri, H. T. (2024). *Analisis Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan*.
- Hidayat, R. (2017). Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161–170.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- Kartono, K. (1994). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu*.



- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Palopo. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
- Kusumah, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pt Ciomas Adisatwa Region Jabar Ii Bandung*. Universitas Widyatama.
- Kusumawati, I. T., Soebagyo, J., & Nuriadin, I. (2022). Studi Kepustakaan Kemampuan Berpikir Kritis Dengan Penerapan Model Pbl Pada Pendekatan Teori Konstruktivisme. *Jurnal Mathedu (Mathematic Education Journal)*, 5(1), 13–18.
- Liliweri, A. (2018). *Prasangka, Konflik, Dan Komunikasi Antarbudaya*. Prenada Media.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739.
- Minarti, M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Remicon Widyaprima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 175. <https://doi.org/10.32493/Drb.V6i2.28278>
- Moh. Sutoro. (2024). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Angkasa Pura Ii. 6(3), 457–466.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915–14930.
- Mulyadi, Z. N. P., & Khairani, M. S. (2024). Optimalisasi Strategi Komunikasi Dalam Hubungan Interpersonal. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 16(1), 180–193.
- Narpati, D. R. C. . D. S. . B. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Z. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 182–195.
- Nasrullah, F. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Majalah Nurani Indonesia Di Surabaya*. Stie Mahardhika.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30–42.
- Pratama, A. (N.D.). Dkk. Memperkenalkan Manajemen Produksi Dan Sumber Daya Manusia Yang Baik Pada Petani Dalam Memproduksi Apel Menjadi Produksi Manisan Pada Petani Apel Di Desa Sumbergede, Bumiaji. *Jurnal Lokabmas Kreatif*, 1(01), 83–88.
- Pratama, A. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sub Direktorat Penindakan Bea Dan Cukai)*.
- Pratama, A. (2020a). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1–11.
- Pratama, A. (2020b). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146–158.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik)*. Penerbit Widina.



- Pratama, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47–56.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179–191.
- Pratama, F., Waluyo, R., & Puspasari, V. H. (2019). Analisis Kinerja Proyek Peningkatan Jalan Pelantaran–Parenggean– Tumbang Sangai Dengan Metode Earned Value. *Jurnal Teknik: Jurnal Teoritis Dan Terapan Bidang Keteknikan*, 3(1), 1–10.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Putra, I. P. F., & Widiantara, I. G. A. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Best Western Resort Kuta. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 13(2).
- Reza Indradi Putera, S. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Pt. Hanei Indonesia. 3, 42–53.
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). Populasi Dan Sampel Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*, 43.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, Dan Psikometrian)*. Parama Publishing.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Sari, A. C., Hartina, R., Awalia, R., Irianti, H., & Ainun, N. (2018). Komunikasi Dan Media Sosial. *Jurnal The Messenger*, 3(2), 69.
- Sudarmadi, F. F. I. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/Jsma.V11i2.5>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2722>
- Sembiring, R., Winarto, W., & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Shelton, J., Wood, E., Paivanas, T., Buffington, P., Ruyle, S., Cohen, E., Richard Natale, I. I., Mehlhaff, B., Suh, R., & Bradford, T. (2020). Mp83-10 Prostate Cancer Active Surveillance Quality In Large Community Urology Practices. *Journal Of Urology*, 203, E1259.
- Siamto, W., Ratnawati, W., & Pratama, A. (2022). *Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanagan Depok. Jurnalabdimas, Vol. 3no. 3, Hal (85-91)*.



- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)*. Alfabeta Bandung, Cv.
- Sularmi, L., Veritia, V., & Pratama, A. (2024). Meningkatkan Etos Kerja Sumber Daya Manusia Pada Sekitar Desa Sindanglaut Kecamatan Carita Kabupaten Padeglang–Banten. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 26– 28.
- Syamsuddin, R. A., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 6(2), 95–105.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, 5(2), 54–66.
- Teguh, M. T. S., Wulan, T. N., & Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 5962–5974.
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 11(1), 7–13.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 19–30.
- Wijaya, C. (2020). *Keefektifan Kerja: Analisis Perspektif Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan*.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Zaydan, F., & Arif, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Berkat Cahaya Novena Bogor. 3(1), 9–15.
- Angga Pratama, (2022). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol 12 No. 2, Hal (361-372)