

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PILAR NIAGA MAKMUR DI KOTA TANGERANG

Intan Lestari¹ Irma Sari Octaviani²

Email : tariintan2004@gmail.com¹ Email : dosen02479@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peneruh positif dan signifikan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner ber-skala Likert kepada 51 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Analisis data dilakukan melalui uji deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,648 > 2,010$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima) yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang. Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,817 > 3,191$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang atau H_{03} ditolak H_{a3} diterima yang artinya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang.

Kata Kunci : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the positive and significant influence of Communication and Leadership Style on employee performance at PT Pilar Niaga Makmur, Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method employs a quantitative approach by distributing Likert-scale questionnaires to 51 respondents, determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted through descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The t-test for the Leadership Style variable obtained a value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($6.648 > 2.010$) with a significance value of < 0.05 ($0.01 < 0.05$). Thus, it can be concluded that (H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted), meaning that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance at PT Pilar Niaga Makmur, Tangerang City. The F-test obtained a value of $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($39.817 > 3.191$) with a significance value of < 0.05 ($0.01 < 0.05$). Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant simultaneous effect of Communication (X_1) and Leadership Style (X_2) on employee performance (Y) at PT Pilar Niaga Makmur, Tangerang City. In other words, H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, which means that Communication and Leadership Style simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Pilar Niaga Makmur Tangerang City.

Keywords: Communication, Leadership Style, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk selalu memiliki inovasi sehingga perusahaan akan terus berjalan sesuai dengan tujuannya. Hal ini penting karena merupakan tolak ukur dan penentu perusahaan yang nantinya akan diarahkan ke pasar persaingan bebas dan sempurna. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Hasil kerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai faktor, seperti komunikasi dan gaya kepemimpinan. Jika salah satu faktor saja kurang diperhatikan maka akan memengaruhi kinerja karyawan pada organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja, dalam hal ini tentu berdampak pada tujuan organisasi/perusahaan.

Komunikasi yang efisien dalam organisasi membutuhkan informasi yang jelas, struktur yang dirancang dengan baik, dan interaksi yang sering antara pemimpin dan karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan kebijakan organisasi.

Permasalahan gaya kepemimpinan pada PT Pilar Niaga Makmur adalah pimpinan tidak melakukan musyawarah dan mufakat dalam proses pengambilan keputusan serta tidak melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap menentukan keputusan. Maka gaya kepemimpinan pada PT Pilar Niaga Makmur dikategorikan sebagai gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis dimana merasa semua keputusan berada dibawah kekuasaan dan tidak perlu memperdulikan pendapat atau masukan dari karyawan atau bawahan.

Menurut Mangkunegara (2017:76) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik mampu menunjang pekerjaan secara optimal.

Menurut Addina & Nasution (2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil ini. Kinerja karyawan suatu organisasi didefinisikan sebagai prestasi kerja yang diatur sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Fikri & Casban (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bagis (2023) Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Pebryanti (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”.

Permasalahan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan pada PT Pilar Niaga Makmur berpengaruh pada penurunan presentase penilaian hasil kinerja karyawan dimana kualitas kerja karyawan itu sendiri yaitu adanya kekurangan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, kuantitas kerja karyawan yang kurang mampu dalam pencapaian target yang telah diberikan, tanggung jawab dimana karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang ditetapkan, kerja sama dalam hal ini karyawan kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan, dan terakhir inisiatif hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak berani atau kurang kepercayaan untuk mengambil tindakan serta menciptakan peluang baru bagi pertumbuhan karyawan.

Pada indikator yang dinilai mulai dari kualitas kerja yang menurun seperti melakukan kesalahan atau tidak memuaskan bagi perusahaan, karyawan tidak mencapai target atau tidak menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu, kurang dalam hal tanggung jawab tidak memiliki kesediaan untuk menyelesaikan tugas hingga tuntas, mengakui konsekuensi dari tindakan, dan dapat diandalkan, serta kerja sama antar karyawan tidak efektif karena tidak adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dan dalam inisiatif tidak proaktif memberikan ide untuk kemajuan perusahaan hanya menunggu instruksi, dan tidak mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi atau menyelesaikan masalah. Pengukuran kinerja secara

keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek kinerja yang diukur dari Tahun 2022 – Tahun 2024 masih belum optimal atau belum mencapai ketentuan yang ditetapkan. Pada Tahun 2022 presentase dari akumulasi keseluruhan KPI sebesar 74%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik namun tidak optimal. Kemudian pada Tahun 2023 menunjukkan bahwa adanya kenaikan kinerja karyawan sebesar 2% dari Tahun sebelumnya yaitu menjadi 76%, hal ini sudah menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin baik. Namun pada tahun 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan yaitu 9% dari tahun sebelumnya menjadi 67%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kemunduran yang perlu dilakukan evaluasi secara mendalam oleh PT Pilar Niaga Makmur.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah proses menciptakan teori dengan tujuan menemukan solusi untuk masalah yang sedang dibahas. Berdasarkan tujuan penelitian, metode kuantitatif digunakan. Sugiyono (2019:16-17) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode ini mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau artistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan berbagai langkah untuk mengumpulkan data kemudian, melalui penyebaran kuesioner, data dianalisis, dan terakhir, hipotesis diuji.

Variabel Independen Atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2019:33) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Variabel Dependen Atau Terikat

Menurut Sugiyono (2019:39) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan operasional di kantor PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang yang berjumlah 105 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) menyatakan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil

dari populasi tersebut". Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling.

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2017) Secara umum, metode pengambilan sampel dibagi menjadi dua kelompok, yaitu probability sampling dan non probability sampling. Adapun probability sampling sebagai "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel." Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai saungkat paut yang

erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0.05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0.05, maka data dinyatakan normal.
- Jika signifikansi < 0.05, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48356864
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.050
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Bedasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.11 memperoleh hasil signifikansinya $\alpha = 0.200$ yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

Dengan hasil tersebut penulis menyimpulkan asumsi bahwa distribusi persamaan normalitas ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.234	3.201		1.635	.109		
Komunikasi	.539	.123	.570	4.371	<.001	.461	2.168
Gaya Kepemimpinan	.262	.126	.270	2.075	.043	.461	2.168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Bedasarkan hasil dari data tabel 4.12 yang telah dilakukan pengujian menghasilkan hasil nilai *tolerance* pada variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.461 nilai tersebut lebih besar dari 0.1 dan

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menghasilkan nilai pada variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 2.168, nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh).

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.790 ^a	.624	.608	3.555	1.532
---	-------------------	------	------	-------	-------

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi *Durbin-Watson* yang telah diperoleh dari olah tabel 4.13, memperoleh nilai sebesar 1.532, dimana hal ini tidak ada autokorelasi atau penyimpangan dalam sampel.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.376	1.915		2.285	.027
Komunikasi	-.062	.074	-.177	-.840	.405
Gaya Kepemimpinan	.016	.076	.045	.212	.833

- a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 menghasilkan nilai signifikansi pada variabel Komunikasi (X₁) sebesar 0.405 dan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 0.833. Dari nilai signifikansi kedua variabel tersebut, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua

variabel lebih besar dari 0.05, sehingga modelregresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Hipotesis

Hipotesis (Uji T) Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis atau (Uji T Parsial) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.629	3.084		2.474	.017
Komunikasi	.727	.087	.768	8.400	<.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T Parsial) pada tabel 4.22 di atas menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,400 > 2,010$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (H_{01} ditolak H_{a1} diterima).

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
 $H_2 : \rho_2 = 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
 Berikut hasil uji hipotesis (uji t parsial) menggunakan *software* SPSS Versi 31:

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis atau (Uji T Parsial) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.268	3.495		2.938	.005
Gaya Kepemimpinan	.668	.100	.689	6.648	<.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T Parsial) pada tabel 4.23 di atas menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,648 > 2,010$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (H_{01} ditolak H_{a1} diterima).

Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai F_{tabel} dapat menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai $(51-2-1) = 48$. Maka, nilai $F_{tabel} = 3,191$ Berikut rumusan hipotesisnya:

$H_{03} : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan

secara simultan pada variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.649	2	503.325	39.817	<.001 ^b
	Residual	606.763	48	12.641		
	Total	1613.412	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.24 di atas menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,817 > 3,191$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (H_{03} ditolak H_{a3} diterima).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang.

Bedasarkan pengujian koefisien korelasi secara parsial menghasilkan nilai sebesar 0,768 yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat diartikan bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799. Maka, dapat disimpulkan kedua variabel antara Komunikasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil pengujian koefisien determinasi memperoleh nilai $R = 0,656$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 59,0\%) = 41,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,400 > 2,010$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Maka, H_{01} ditolak H_{a1} diterima dari perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil yang sudah dijabarkan diatas sesuai dengan pendapat ahli yaitu Andrew E. Sikula (2017 : 145) yang menyatakan bahwa "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain".

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diteliti oleh Dini Indriyani, dkk. (2024) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Ecofiber. Journal Of Communication Education IP Vol. 18 No. 2. Hasil

penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN

Dengan adanya penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang. Adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang. Nilai koefisien determinasi memperoleh nilai $R = 0,656$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 59,0\%) = 41,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji T memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,400 > 2,010$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Maka, H_{01} ditolak H_{a1} diterima dari perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,474 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,4%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 47,4\%) = 52,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji T memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,648 > 2,010$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (H_{01} ditolak H_{a1} diterima).
3. Variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Pilar Niaga Makmur di Kota Tangerang.

Hasil pengujian persamaan regresi linier berganda memperoleh nilai $Y = 5.234 + 0.539 X_1 + 0.262 X_2$ maka dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan nilai konstanta 5,234 dan menghasilkan 6.035 poin.

Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,817 > 3,191$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (H_{03} ditolak H_{a3} diterima).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti-peneliti yang akan melakukan penelitian di masa mendatang, karena penelitian itu sendiri memiliki kekurangan yang perlu terus ditingkatkan dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Di antara keterbatasan dalam penelitian yang disebutkan di atas adalah:

1. Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan kurang luasnya sampel penelitian dan lokasi pada penelitian ini hanya difokuskan pada satu wilayah, sehingga kemungkinan adanya data yang belum sepenuhnya diambil dalam lingkungan penelitian tersebut.
2. Jumlah responden hanya 51 orang yang merespons, yang masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang terjadi sebenarnya.
3. Selama pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak secara konsisten mencerminkan tanggapan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan dalam pengetahuan, sikap, dan persepsi mereka, serta faktor lain seperti kejujuran dalam pengumpulan data.
4. Peneliti mengakui bahwa adanya keterbatasan pribadi seperti kegiatan atau kesibukan lainnya yang membuat peneliti kurang fokus dan membutuhkan waktu untuk selama melakukan penelitian. Dimana hal ini menyebabkan penelitian membutuhkan waktu yang cukup lama.
5. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pilar Niaga Makmur dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Hasil yang telah diperoleh pada variabel komunikasi, menunjukkan adanya pernyataan yang memiliki skor

mean paling rendah terdapat pada indikator “Efektifitas komunikasi” sebesar 3,25. Alangkah baiknya perlu adanya peningkatan efektivitas komunikasi melalui pelatihan komunikasi, penguatan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, serta penyediaan media komunikasi yang lebih efektif agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif.

2. Hasil yang telah diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan adanya 2 pernyataan yang memiliki skor mean paling rendah sebesar 3,18 yaitu “komunikasi aktif memperkuat hubungan antar rekan kerja” dan “karyawan yang stabil secara emosional menjaga hubungan yang baik” sebesar 3,18. Alangkah baiknya perusahaan memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan komunikasi aktif dan stabilitas emosional karyawan melalui pelatihan kepemimpinan, pembinaan hubungan kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif agar hubungan antar karyawan tetap terjaga dan mendukung kelancaran serta kenyamanan kerja bersama.
3. Hasil yang telah diperoleh pada variabel kinerja karyawan menunjukkan adanya pernyataan yang memiliki skor mean paling rendah sebesar 3,06 terdapat pada indikator “Tanggung Jawab”. Hal ini dapat diartikan bahwa sikap tanggung jawab yang dimiliki karyawan kurang dalam inisiatif menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Alangkah baiknya perusahaan memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan melalui pembinaan, pemberian arahan yang jelas, pengawasan yang lebih intensif, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Addina, F., & Nasution, S. (2022). Analisis kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Press.
- [2] Adiwilaga, R. (2018). Kepemimpinan Pemerintah Indonesia: Teori dan Prakteknya. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: ZanafaF Publishing.
- [4] Akbar, F., & Fahmi, I. (2020). Pengaruh ukuran perusahaan, profitabilitas dan likuiditas terhadap kebijakan dividen dan nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen, 5(1), 62-81.
- [5] Asrian Desani., Meidy Tangelica., & Winny Irisa. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen

- Terhadap Kinerja. *Jurnal Darma Agung*, 2, 1063-1071.
- [6] Bagis, R. (2023). *Manajemen kinerja karyawan: Konsep dan penerapan dalam organisasi modern*. Jakarta: Deepublish.
- [7] Dessler, G. (2019). *Human resource management*. New York: Pearson Education.
- [8] Dinata, R. (2022). *Komunikasi organisasi: Konsep, teori, dan praktik dalam dunia kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [9] Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Cv. Insan Pratama Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 420-430.
- [10] Edison, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Fikri, M., & Casban, C. (2022). *Analisis kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [12] Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828-842.
- [13] Ghozali, I. (2017) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- [14] G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- [17] Irmayanti, E. (2021). *Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [18] Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218-222.
- [19] Lorenza, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Komputer Jakarta. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5342-5351.
- [20] Mangkunegara. Anwar, Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka a. Cipta. Jakarta.
- [21] Mulyadi. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] NAPITUPULU, B. B. J. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Ecofiber. *Journal Of Communication Education*, 18(2), 57-64.
- [23] Nawawi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [24] Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1-9.