

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Dan Apotek Prima Husada Cinere Depok

Ricky Apriyano ¹, Shella Puspita Sari ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: rickyapriyano1449@gmail.com, dosen02512@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of leadership and communication styles on employee performance at the Prima Husada Cinere Depok Main Clinic and Pharmacy. This research method used a quantitative description method, with a questionnaire as the data collection technique. The population of the study was 63 employees of the Prima Husada Cinere Depok Main Clinic and Pharmacy. Therefore, the sample in this study was 63 people. Using the saturation technique, a sample of 63 respondents was taken. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. There was an influence of leadership style (X1) with a tcount of 10.103 and a significance level of 0.000. Because the tcount was greater than the ttable (10.103 > 2.000) and the significance level was less than 5%, Ha was accepted and H0 was rejected. It can be stated that leadership style (X1) has a significant effect on employee performance (Y). There is an influence of Communication (X2) with a tcount of 12.193 and a significance level of 0.000. Because the tcount is greater than the ttable (12.193 > 2.000) and the significance level is less than 5% (0.000), Ha is accepted and H0 is rejected. It can be stated that Communication (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is a significant influence between Leadership Style and Communication on Employee Performance. Based on the analysis results in the table above, namely the ANOVA test, the Fcount value is 421.217 while the Ftable (α 0.05) for n = 60 is 2.76. So, Fcount > Ftable (α 0.05) or 421.217 > 2.76, with a significance level of 0.000 because 0.000 < 0.05, it can be said that Leadership Style (X1), Communication (X2) and together influence Employee Performance (Y).*

Keywords: Leadership style, Communication, Employee performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok 63 orang. Maka menjadi sampel pada penelitian ini 63 Orang. Dengan teknik jenuh, maka diambil sampel sebanyak 63 Responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (10.103 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh Komunikasi (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (12.193 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 60 sebesar 2.76. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 421.217 > 2.76, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material / non finansial*) di dalam bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan, jadi bagaimana pun memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia tidak akan berfungsi. Sumber daya manusia merupakan suatu objek yang sangat penting untuk dibicarakan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan segala aktivitas perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka tidak akan terjadinya kegiatan dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing-masing sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat dicapai secara efektif dan efisien sesuai yang telah di rencanakan oleh perusahaan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu organisasi yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah organisasi untuk memacu daya saing

Sejarah klinik di Indonesia bermula sejak masa kolonial Belanda, ketika klinik masih berupa balai pengobatan kecil yang dibangun untuk melayani pegawai Belanda, tentara, dan pekerja perkebunan, sedangkan masyarakat pribumi dilayani oleh dokter Jawa. Pada masa masyarakat Jepang, pelayanan kesehatan sederhana seperti rumah sakit dan klinik desa semakin berkembang, dengan tenaga medis pribumi mendapat peran lebih besar. Setelah Indonesia merdeka, pemerintah mulai membangun pusat kesehatan rakyat yang kemudian menjadi cikal bakal puskesmas, sementara klinik swasta mulai bermunculan di kota-kota besar. Pada tahun 1970-an, konsep Puskesmas resmi diluncurkan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer, diikuti dengan tumbuhnya klinik swasta. Memasuki era 1980–1990-an, klinik semakin berkembang, baik dalam bentuk praktik bersama, adapun Klinik Utama Prima Husada berlokasi di Blok FI No.1, Jl. Cinere Raya, Cinere, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16514 dan

didirikan tahun 1999. Di dirikan oleh Dr. Desman Siahaan, MARS. Lalu kemudian dalam hal ini bertindak berdasarkan kuasa yang terdapat dalam surat keputusan sirkuler para pemegang saham terbatas PT Berkah Prima Husadatama yang dibuat di bawah tangan pada 10 Desember 2021. Selanjutnya untuk dan atas nama para pemegang saham perseroan yang berkedudukan di depok, akta pendiriannya dibuat tanggal 6 Desember 1997.

Karyawan adalah *aset* bagi klinik itu sendiri, maka untuk mencapai tujuan klinik diperlukan memberikan perhatian lebih terhadap assetnya dengan mempertimbangkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* karyawan itu sendiri. diberikan klinik kepada karyawannya akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak dapat mencapai tujuan klinik dengan optimal. Dari tabel tersebut penulis menemukan beberapa fenomena yang menjadikan rendahnya kinerja para karyawan

Tabel 1.1 Data Pra Survey Kinerja Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kualitas Kerja		
	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan	20 (66,7%)	10 (33,3%)
2	Kuantitas Kerja		
	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	15 (50%)	15 (50%)
3	Tanggung Jawab		
	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya	14 (46,6%)	16 (53,4%)
4	Kerja Sama		
	Pimpinan mendelegasikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahan	11 (36,6%)	19 (73,4%)
Rumus = Jumlah menjawab : Total Menjawab x 100%			

Sumber: Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok, 2025

Dapat dilihat pada tabel 1.1 diatas bahwa pada pernyataan 1 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 66,7% sedangkan tidak setuju 10 orang atau 33,3%, pernyataan 2 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50% sedangkan tidak setuju 15 orang atau 50%, pernyataan 3 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 46,6% sedangkan tidak setuju 16 orang atau 53,4%,

pernyataan 4 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 36,6% sedangkan tidak setuju 19 orang atau 73,4%, Banyak karyawan yang tidak setuju dalam menjawab pra- survei mengenai kinerja klinik yang disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan persepsi, rasa kepercayaan, serta pemahaman terhadap tujuan survei tersebut. Sebagian karyawan merasa bahwa pra-survei tidak memberikan manfaat langsung bagi mereka, sehingga partisipasi dianggap tidak penting atau tidak berdampak pada peningkatan kondisi kerja. Selain itu, diketahui terdapat kekhawatiran bahwa hasil jawaban mereka dapat dilakukan oleh pihak manajemen dan berpotensi mempengaruhi penilaian individu, sehingga menimbulkan rasa takut untuk memberikan jawaban secara jujur. Kurangnya sosialisasi dari pihak pengelola mengenai maksud, manfaat, dan kerahasiaan survei juga menjadi penyebab utama munculnya penolakan. Di sisi lain, beberapa karyawan menganggap bahwa pertanyaan dalam pra-survei terlalu sensitif atau tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari

Tabel 1.2 Pra Survey Gaya Kepemimpinan Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kemampuan Mengambil Keputusan		
	Saya rutin melaporkan tugas yang telah saya selesaikan kepada atasan	10 (33,3%)	20 (66,7%)
2	Kemampuan Memotivasi		
	Atasan selalu membantu karyawan dalam bekerja jika mengalami kesulitan	12 (40%)	18 (60%)
3	Kemampuan Komunikasi		
	Karyawan yang mengalami kesulitan akan dibantu pekerjaannya oleh karyawan lain	17 (56,6%)	13 (43,7%)
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan		
	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Kantor	14 (46,7%)	16 (53,7%)
5	Tanggung Jawab		
	Karyawan memiliki persamaan yang baik dalam bekerja	15 (50%)	15 (50%)
Rumus = Jumlah menjawab : Total menjawab x 100%			

Sumber : Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok (2025)

Dapat dilihat pada data tabel 1.2 diatas bahwa pada pernyataan 1 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 33,3% sedangkan tidak setuju 20 orang atau 66,7%, pernyataan 2 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40% sedangkan tidak setuju 18 orang atau 60%, pernyataan 3 terlampir bahwa yang

menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56,6% sedangkan tidak setuju 13 orang atau 43,7%, pernyataan 4 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 46,7% sedangkan tidak setuju 16 orang atau 53,3%, pernyataan 5 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50% sedangkan tidak setuju 15 orang atau 50%. Banyak karyawan yang tidak setuju dalam menjawab pra-survei mengenai gaya kepemimpinan di klinik disebabkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan persepsi, rasa aman, serta tingkat kepercayaan terhadap pimpinan dan sistem evaluasi yang diterapkan. Sebagian karyawan merasa bahwa pertanyaan dalam pra-survei berkaitan langsung dengan sikap dan perilaku pimpinan, sehingga menimbulkan kekhawatiran, Selain itu, kurangnya sosialisasi mengenai tujuan pra-survei menyebabkan sebagian karyawan tidak memahami bahwa kegiatan tersebut bertujuan untuk perbaikan pola kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi. Ada pula yang beranggapan bahwa survei tidak akan membawa perubahan nyata, sehingga partisipasi dianggap tidak penting atau hanya sekedar formalitas belaka. Faktor lain seperti hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi dua arah yang belum optimal, serta budaya organisasi yang masih hierarkis turut memperkuat ketidaksiapan karyawan untuk memberikan pendapat secara jujur

Tabel 1.3 Pra Survey Komunikasi pada Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Keterbukaan (<i>Openness</i>)		
	Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	13 (43,3%)	17 (56,7%)
2	Empati (<i>Emphaty</i>)		
	Karyawan selalu berusaha untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan	14 (46,6%)	16 (53,4%)
3	Dukungan (<i>Support</i>)		
	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	18 (60%)	12 (40%)
4	Rasa Positif (<i>Posittiveness</i>)		
	Karyawan dapat bekerja dalam tim dengan baik.	16 (53,4%)	14 (46,6%)
5	Kesamaan (<i>Equality</i>)		
	Karyawan memiliki persamaan yang baik dalam bekerja	15 (50%)	15 (50%)
Rumus = Jumlah menjawab : Total Menjawab x 100%			

Sumber : Klinik Utama dan Apotek Prima Husada Cinere Depok (2025)

Dapat dilihat pada data tabel 1.3 diatas bahwa pada pernyataan 1 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 43,3% sedangkan tidak setuju 17 orang atau 56,7%, pernyataan 2 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 46,6% sedangkan tidak setuju 16 orang atau 53,4%, pernyataan 3 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 60% sedangkan tidak setuju 12 orang atau 40%, pernyataan 4 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,4% sedangkan tidak setuju 14 orang atau 46,6%. pernyataan 5 terlampir bahwa yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50% sedangkan tidak setuju 15 orang atau 50%.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya”.

Komunikasi

Menurut Marwansyah (2020:321) “komunikasi merupakan penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain dengan tujuan memperoleh penjelasan yang sama”. Dipayana & Heyanda (2020:11) menjelaskan bahwa “komunikasi merupakan pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021:67), Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Edison (2021:190),

“kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert Sugiyono (2022:13). Lebih lanjut Sugiyono (2022:18) “menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2022:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

1. Berdasarkan data, dapat dilihat bahwa untuk masing- masing pernyataan pada variabel Gaya kepemimpinan (X_1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 61$ yaitu 0.248
2. Berdasarkan data, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Komunikasi (X_2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 61$ yaitu 0.248
3. Berdasarkan data, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 61$ yaitu 0.248

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X_1)	0,942	> 0,600	Reliabel

2	Komunikasi (X2)	0,924	> 0,600	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,954	> 0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		63
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.61912711
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.109
	<i>Positive</i>	.109
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Test Statistic</i>		.109
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.062^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Gaya kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂) dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.062 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>				<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>					
1	<i>(Constant)</i>	.927	1.330		.697	.489		
	Gaya kepemimpinan (X ₁)	.454	.045	.474	10.103	.000	.504	1.985
	Komunikasi	.591	.048	.572	12.193	.000	.504	1.985

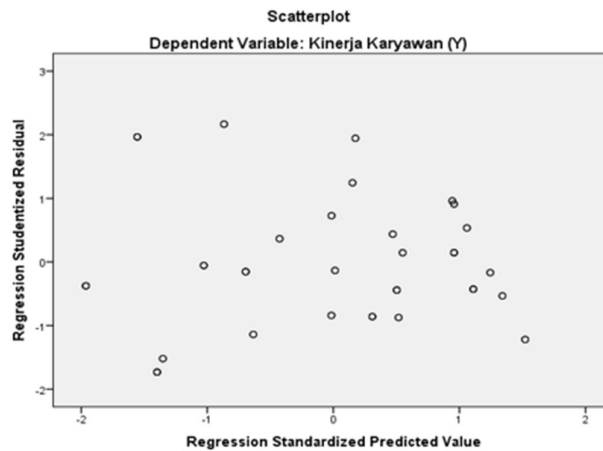
(X₂)

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel *independen* tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

Uji Autokolerasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242	1.967

a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi (X₂), Gaya kepemimpinan (X₁)

b. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y) Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.967. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 61, k = 2 diperoleh dL= 1.518 dan dU= 1.654, maka 4 - dU =

2,346 Karena nilai DW = 1.913, berada pada $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,654 < 1.967 < 2,346$, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.966^a	.934	.931	2.66242

- a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi (X₂), Gaya kepemimpinan (X₁)
 b. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y) Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) sebesar 0,966, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.966 ^a	.934	.931	2.66242

- a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi (X₂), Gaya kepemimpinan (X₁)
 b. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y) Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan tabel *Model Summary* yang menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0.934, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.4% variabel Gaya kepemimpinan (X₁), variabel Komunikasi (X₂) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 6.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.927	1.330		.697	.489
Gaya kepemimpinan (X ₁)	.454	.045	.474	10.103	.000
Komunikasi (X ₂)	.591	.048	.572	12.193	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.927 + 0.454 X_1 + 0.591 X_2$

1. Nilai Konstanta a = 0.927 dapat diartikan bahwa jika Gaya kepemimpinan dan Komunikasi bernilai nol maka Kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0.927
2. Koefisien regresi Gaya kepemimpinan b₁ = 0.454 dapat diartikan bahwa jika nilai Gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.454
3. Koefisien regresi Komunikasi b₂ = 0.591 dapat diartikan bahwa jika Komunikasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.591

Uji t (Parsial)

Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.927	1.330		.697	.489
Gaya kepemimpinan (X ₁)	.454	.045	.474	10.103	.000
Komunikasi (X ₂)	.591	.048	.572	12.193	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

1. Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.103 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Komunikasi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($12.193 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji F Simultan

Tabel 4.27
ANOVA^a

<i>Sum of Model</i>	<i>Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i> 5971.580	2	2985.790	421.217	.000 ^b
	<i>Residual</i> 425.309	60	7.088		
	<i>Total</i> 6396.889	62			

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi (X_2), Gaya kepemimpinan (X_1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $421.217 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 10.103 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.103 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- (Y).
2. Terdapat pengaruh Komunikasi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 12.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($12.193 > 2.000$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421.217 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $421.217 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR REFERENSI

BUKU :

- Afandi. P. (2022). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2014. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2022. *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Edwin B.Flippo, (2020) *Gaya Kepemimpinan*, Edisi VII jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2021. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Gomes Meija, Balkin dan Cardy. (2021) *Gaya Kepemimpinan Kerja* Edisi ketujuh. Cetakan kedua, Jakarta Salemba Empat
- Gomes Meija., (2019) *Gaya Kepemimpinan*, Edisi keenam. Cetakan Pertama, jakarta Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2020. Hasibuan, Malayu S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2022. *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iwan Sukoco, Sri Widodo Soedarso. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Kartono, (2020), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.
- Malhotra, Naresh. 2022. *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2021. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Moeheriono. 2021. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ndraha, Taliziduhu. 2021. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. (2020), *Manajemen*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal dkk. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2022) *Gaya Kepemimpinan*, cetakan ke-3 Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2021). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, P.L. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen, Robbins (2021), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Wibowo, S. M. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

JURNAL :

Farida Agustin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang.

Bachtiar Arifudin Husain (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. UNPAM

Tenny M.L. Makalew, Lucky F. Tamengkel, Aneke Y. Punulindoong (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado.

Wirman Manao (2022) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan .

Nada Liesandani (2022) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jambi.

Bralius Gideon Siahaan, Imas Masriah (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. UNPAM

Anggi Aulia Arsyad, Anggada Bayu Seta (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma Bintang Timur Law Office Di Depok. UNPAM

Mita Salsabila, Dewi Sartika (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT C-Tech Lab Edwar Teknologi Kota Tangerang. UNPAM

Anandita Febriani, Dodi Prasada (2025) Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Jakarta Selatan. UNPAM

Rika Astuti, Shella Puspita Sari (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang. UNPAM

Delviani, Shella Puspita Sari (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Exodo Ecommerce Innovasia Jakarta Pusat. UNPAM