

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER MAKMUR INDONESIA JAKARTA BARAT

Muhammad Haidar Febrian¹, Yeni Septiani²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
mhaidar2524@gmail.com, dosen00723@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Leadership Style, Organizational
Communication, Employee Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.90>

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style on employee performance, the effect of organizational communication on employee performance, as well as the simultaneous influence of both variables at CV Sumber Makmur Indonesia. The research employed a saturated sampling method with 60 employees as respondents, and the data were collected through observation and questionnaires. The results of the multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 4.972 + 0.440X_1 + 0.457X_2$, indicating that both leadership style (0.440) and organizational communication (0.457) positively affect employee performance. The coefficient of determination (R-Square = 0.697 or 69.7%) shows that these two variables together explain 69.7% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors. The partial test (t-test) demonstrated that leadership style significantly affects employee performance, with t-count $10.158 > t\text{-table } 2.002$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, organizational communication has a significant effect, with t-count $10.036 > t\text{-table } 2.002$ and significance value $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the simultaneous test (F-test) revealed that F-count $65.543 > F\text{-table } 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that both leadership style and organizational communication simultaneously have a significant effect on employee performance at CV Sumber Makmur Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan memiliki keunggulan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan

organisasi, karena berkaitan dengan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah gambaran dari tugas yang berhasil diselesaikan atau tidak oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh pada sejauh mana kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, yang melibatkan berbagai aspek seperti kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pengendalian biaya, pengawasan, serta hubungan antar karyawan (Kasmir, 2018:208).

Menurut Marhawati dalam (Fadlurahman et al., 2024) kinerja dianggap hasil kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu, dengan mengikuti proses kerja sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian dilakukan pada CV Sumber Makmur Indonesia Jakarta Barat, perusahaan pemasaran produk rumah tangga yang saat ini menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan pra-survei, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu memenuhi target kerja. Pada indikator kinerja, sebanyak 67% karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, 60% belum tepat waktu, serta 60% menilai kualitas pekerjaan belum optimal. Meski demikian, dedikasi kerja masih tergolong positif di mana 67% responden bekerja dengan dedikasi tinggi dan 73% berusaha meningkatkan hasil kerja.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang belum mendukung peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sukmawati et al., 2020). Data pra-survei menunjukkan bahwa meskipun 73% karyawan menilai arahan kerja dari atasan sudah jelas, mayoritas menyampaikan adanya kelemahan dalam aspek kepemimpinan. Sebanyak 67% karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, 73% tidak mendapatkan motivasi, 67% menilai atasan belum mampu menjadi teladan, dan 60% menilai atasan kurang mendengarkan pendapat bawahan. Menurut Afandi (2019:249) Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi antar anggota organisasi yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Menurut Kusumadinata (2019:45) dalam (Rio Septianto Mappaware &

Syarifuddin, 2021) Komunikasi adalah sebagai proses sosial dari orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial dan memiliki kesamaan makna mengenai sesuatu hal.

Selain itu, komunikasi organisasi juga dinilai belum efektif, Komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan dalam sebuah jaringan hubungan interdependen untuk menangani ketidakpastian lingkungan (Fatmawati & Pd, 2022). Berdasarkan data pra-survei hanya 27% karyawan merasa nyaman menyampaikan pendapat kepada atasan, dan 33% menerima umpan balik atas pekerjaan, sementara 60% mengalami hambatan dalam memahami informasi dari divisi lain. Sementara itu, komunikasi antar rekan kerja sejajar cukup baik dengan 67% merasa dapat berkomunikasi terbuka, tetapi tidak diimbangi komunikasi vertikal dan lintas divisi.

Menurut Husaini Usman (2019:74-75) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam menyampaikan pengarahan secara sistematis dan kompeten. Sedangkan menurut Menurut Kartono (2020:34) Gaya kepemimpinan adalah serangkaian sifat, kebiasaan, emosi, watak & kepribadian pemimpin dalam interaksi.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Sumber Makmur Indonesia Jakarta Barat. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi internal, tetapi juga oleh efektivitas gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode asosiatif. Berdasarkan Sugiyono (2022:8) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan di CV Sumber Makmur Indonesia, beralamat di Jalan Tanjung Duren Barat Komplek Perumahan dan Perkantoran Green Ville Real Estate Blok BG No. 37-38, Jakarta Barat.

Variabel penelitian terdiri dari gaya kepemimpinan (X^1), komunikasi organisasi (X^2), dan kinerja karyawan (Y). Operasional variabel didasarkan pada indikator teori para ahli, tercantum dalam tabel operasional, misalnya gaya kepemimpinan mengacu pada Hasibuan (2019) dengan indikator memberikan arahan, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan

berkomunikasi, keteladanan, dan pemberian motivasi sedangkan komunikasi organisasi mengacu pada Darma et al. (2024) dan kinerja karyawan pada Kasmir (2018). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sumber Makmur Indonesia berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*census method*) karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sebagaimana dijelaskan bahwa Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berarti menggunakan seluruh populasi yaitu berjumlah 60 orang.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Sumber Makmur Indonesia, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, artikel, serta dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi dan kuesioner skala Likert, sebagaimana disebutkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Skala likert digunakan untuk mengukur semua indikator.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.594	3.317		.005
	Gaya Kepemimpinan	.788	.078	.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 9,594 + 0,788X1$. Nilai konstanta 9,594 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berada pada nilai minimum tidak mengalami peningkatan, kinerja karyawan (Y) sudah berada pada angka 9,594. Konstanta yang bernilai positif menandakan adanya hubungan positif antara variabel.

Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,788 berarti bahwa jika konstanta dianggap tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lainnya, maka setiap kenaikan 1 satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,788.

Tabel 1.2
Hasil Uji Regresi X2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.734	3.637		1.852
	Komunikasi Organisasi	.855	.085	.797	10.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 6,734 + 0,855X_2$. Nilai konstanta 6,734 menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X2) berada pada nilai minimum tidak mengalami peningkatan, kinerja karyawan (Y) sudah berada pada angka 6,734. Konstanta yang bernilai positif menandakan adanya hubungan positif antara variabel.

Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk komunikasi organisasi (X2) sebesar 0,855 berarti bahwa jika konstanta dianggap tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lainnya, maka setiap kenaikan 1 satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,855.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.972	3.380		1.471
	Gaya Kepemimpinan	.440	.128	.447	3.425
	Komunikasi Organisasi	.457	.140	.426	3.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y=4,972 + 0,440X_1 + 0,457X_2$ konstanta sebesar 4,972 menunjukkan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi bernilai 0, kinerja karyawan tetap berada pada angka 4,972.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,440 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,440, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Sedangkan koefisien komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,457 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,457. Nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu 0,001 (X_1) dan 0,002 (X_2) < dari 0,05, sehingga kedua varibel terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1.4
Hasil Uji Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

Correlations			
		Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.6
Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.835 ^a	.697	.686	4.420	.697	65.543	2	57	.000

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

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,697 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) mampu menjelaskan 69,7% variasi pada kinerja karyawan (Y) sedangkan 30,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.634	4.775

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 yang berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.628	4.811

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,635 yang berarti komunikasi organisasi memberikan pengaruh sebesar 63,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.686	4.420

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

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,697 yang berarti gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi organisasi (X2) mampu menjelaskan 69,7% variasi kinerja karyawan (Y), sementara 30,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.10
Hasil Uji t X1 dan X2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.972	3.380	1.471	.147
	Gaya Kepemimpinan	.440	.128	.447	.3425
	Komunikasi Organisasi	.457	.140	.426	.3268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Berdasarkan hasil diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($3,425 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, sehingga gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Sumber Makmur Indonesia Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($3,268 > 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, sehingga komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Sumber Makmur Indonesia Jakarta Barat.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1.11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2561.006	2	1280.503	65.543	.000 ^b
	Residual	1113.594	57	19.537		
	Total	3674.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data ouput SPSS versi 26

Diperoleh nilai F hitung sebesar $65,543 >$ dari F tabel 3,16, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho3 dan Ha diterima, yang berarti gaya kepemimpinan (X1) dan

komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Sumber Makmur Indonesia Jakarta Barat.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan pada CV Sumber Makmur Indonesia. Secara parsial, gaya kepemimpinan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik perilaku kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan sangat menentukan kualitas kerja karyawan.

Selain itu, komunikasi organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif mampu meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi kerja, serta hubungan antarpegawai. Secara simultan, kedua variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kombinasi keduanya dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan komunikasi menjadi strategi penting untuk mendorong optimalisasi kinerja karyawan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Darma, K., Wibowo, A., & Suryani, D. (2024). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadlurahman, F. G., Fitria, I. J., Digital, U. T., Sumber, K., & Manusia, D. (2024). Analisis keterbatasan sumber daya manusia terhadap kinerja pada rumah bumh bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*, 29, 208–216.
- Fatmawati, I., & Pd, S. (2022). *Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi*. 2(2), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revor.ma.v2i1.18>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi 1. Cetakan 1.* Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM (Edisi kesepuluh).* Bandung: Refika Aditama.
- Rio Septianto Mappaware, M., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasaraharja Putera Jakarta the Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance At Pt Jasaraharja Putera Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(1), 5967–5977.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- 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>
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.