



VOLUME 1 NOMOR 3 TAHUN 2024

Diterima: 25 Juli 2024

Direvisi: 5 Agustus 2024

Disetujui: 5 September 2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI)

Nilam Niara¹, Sofyan Marwansyah²

^{1,2}Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika

Email: 6420319@bsi.ac.id¹, sofyan.smw@bsi.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on employee performance at PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) and to analyze the effect of communication on employee performance at PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). The data collection methods used in this research include interviews, observations, and questionnaires. The data for this study were obtained from websites and books. Additionally, documentation was collected from various writings relevant to the research data. By distributing questionnaires to gather data, the researcher will disseminate the questionnaires online or through Google Forms, targeting 75 respondents from one Customer Service (CS) division. Based on the t-test results, it shows that the calculated t-value of 0.418 is lower than the critical t-value of 1.996. With these results, the null hypothesis (H_0) is accepted, indicating that leadership style does not have a significant influence on employee performance. Meanwhile, in the study examining the effect of communication on employee performance, the calculated t-value of 5.986 greatly exceeds the critical t-value of 1.996, with a significance value indicating a positive and significant influence of communication on employee performance ($0.000 < 0.05$). Thus, the null hypothesis (H_0) is rejected, and the results suggest that communication plays an important role in enhancing employee performance.

Keywords: Leadership Style, Influence of communication, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner. Data untuk penelitian ini diperoleh dari situs web dan buku. Sebagai pelengkap, dokumentasi diambil dari berbagai tulisan yang relevan dengan data penelitian ini. Dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data, peneliti akan menyebarkan kuisener secara online atau melalui *google form* dengan mengambil responden sebanyak 75 orang yang diambil pada satu Devisi *Costumer Service* (CS). Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,418 lebih rendah dari nilai ttabel sebesar 1,996. Dengan hasil ini, hipotesis nol (H_0) diterima, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, dalam studi yang menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, nilai thitung sebesar 5,986 jauh melebihi ttabel sebesar 1,996, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hasilnya mengindikasikan bahwa komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Pengaruh Komunikasi, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Persaingan global yang dihadapi oleh semua perusahaan mengharuskan setiap perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja dalam berbagai aspek, termasuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten dalam memimpin organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi harus memiliki aktivitas yang digerakkan oleh individu atau kelompok yang bekerja sama secara aktif. Semua ini sangat bergantung pada cara seorang pemimpin memimpin organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus memiliki strategi untuk mengarahkan anggota organisasi agar tujuan organisasi dan karyawan dapat selaras demi mencapai sasaran bersama. Banyak perusahaan berpikir bahwa gaya kepemimpinan yang mereka terapkan sudah memenuhi harapan karyawan mereka. Namun, kenyataannya, sistem atau gaya kepemimpinan yang diterapkan seringkali tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Penting bagi pimpinan dan anggota organisasi untuk memiliki komunikasi yang efektif, sehingga diskusi dan penyampaian tujuan organisasi dapat dipahami dengan jelas oleh semua anggota. Masalah internal dan eksternal dalam sebuah organisasi sering kali muncul akibat buruknya komunikasi antara anggota, termasuk antara pemimpin dan anggota.

Kemampuan berkomunikasi dengan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk membangun kemitraan yang produktif. Kekurangan komunikasi menghambat manajer menerima masukan dari karyawan dan menghalangi penyedia layanan berbagi data yang relevan. Berkomunikasi adalah usaha untuk meyakinkan orang lain agar mengubah cara berpikir mereka sehingga lebih sejalan dengan pemikiran kita. Komunikasi diharapkan berada pada level kesetaraan dan saling pengertian. Kemampuan untuk dengan cepat dan efektif menyelesaikan masalah sangatlah krusial. Ketika masalah muncul di tempat kerja, langkah pertama yang diambil karyawan adalah memutuskan tindakan yang harus diambil. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa serius mereka menjalankan peran dan tanggung jawab mereka. Keterampilan komunikasi yang baik di tempat kerja sangat penting untuk menyelesaikan dan mengembangkan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat judul tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan yang berbeda yang dilakukan peneliti yaitu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan, 2020), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam peneliti (Rizqi, 2016) terdapat pengaruh yang tidak signifikan dalam variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Siregar, 2022) gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya agar tujuannya dapat tercapai. Sementara (Putra et al., 2023) menjelaskan dalam jurnalnya bahwa gaya kepemimpinan merujuk kepada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin atau guru dalam menghadapi bawahannya atau siswanya yang memiliki perilaku dan tingkat kematangan yang beragam, dengan tujuan mencapai hasil belajar yang telah ditetapkan.

Komunikasi

Menurut (Potoru et al., 2023) komunikasi adalah pengiriman informasi antar orang menggunakan berbagai sistem yang umumnya melibatkan simbol, sinyal, dan perilaku atau tindakan. Menurut (Junaidy, 2022) mengungkapkan bahwa komunikasi di dalam suatu organisasi adalah proses di mana anggotanya saling bertukar pesan, baik secara lisan maupun non-lisan. Dalam konteks Public Relation, terdapat beberapa jenis hubungan yang dapat dibentuk. Bonar mencatat bahwa ada enam jenis hubungan yang penting dalam masyarakat, seperti hubungan dengan komunitas, pemerintah, konsumen, investor, dan hubungan dengan karyawan.



kinerja karyawan

Menurut (Budyanto & Mochklas, 2020) bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicatat dari hasil suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu. Bernadin, John, dan Rusel mengidentifikasi enam kategori untuk menilai kinerja karyawan, meliputi kualitas, jumlah, kepatuhan waktu, efektivitas, otonomi, dan dedikasi kerja. Kepribadian Kepribadian adalah faktor krusial bagi sebuah organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawainya karena dapat mempengaruhi hasil kerja individu tersebut. Kepribadian mencerminkan dasar dari perilaku seseorang, yang sering terlihat dalam interaksi sehari-hari mereka dan cara mereka merespons tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Lingkup penelitian ini terdapat variabel independent dan dependen. Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Juni 2024 di kantor pusat PT Titipan Kilat (TIKI) Jakarta Pusat dengan jumlah populasi sebanyak 75 responden. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian di kantor pusat PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dengan ruang lingkup penelitian yang terbatas pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Data yang digunakan penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan Skala *Likert*. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik T (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

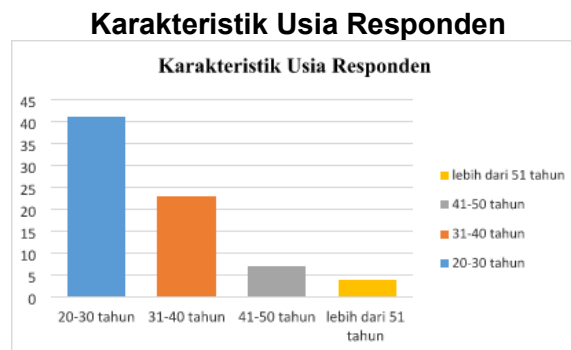
Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data melalui kuesioner berupa angket, diperoleh data dalam bentuk analisa data dengan sampel respondennya adalah karyawan PT Titipan Kilat (TIKI) khususnya karyawan di Divisi *Costumer Service* di Jakarta Pusat. Angket diberikan kepada 75 orang karyawan di Divisi *Costumer Service* di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat, 31 pertanyaan dengan rincian 9 pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), 9 pertanyaan untuk variabel Komunikasi (X_2) dan 13 pertanyaan untuk Kinerja Karyawan (Y).

Karakteristik responden berdasarkan usia menggambarkan tingkat pengelompokan usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	41	54,7
31-40 tahun	23	30,7
41-50 tahun	7	9,3
Lebih dari 50 tahun	4	5,3
Jumlah	75	100

Sumber data di olah (2024)



Gambar 1. Karakteristik Usia Responden

Sumber: Peneliti, (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menjadi subjek atau responden yang terdiri dari usia 20-30 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 54,7%, 31-40 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 30,7%, 41-50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 9,3% dan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang dengan presentasi 5,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia 20-30 tahun. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel-variabel Gaya Kepemimpinan dengan 9 item pertanyaan sebagai berikut:

Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,579	0,227	Valid
X1.2	0,690	0,227	Valid
X1.3	0,698	0,227	Valid
X1.4	0,612	0,227	Valid
X1.5	0,826	0,227	Valid
X1.6	0,577	0,227	Valid
X1.7	0,662	0,227	Valid
X1.8	0,672	0,227	Valid
X1.9	0,708	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,227.

Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Komunikasi dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:



Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,624	0,227	Valid
X2.2	0,780	0,227	Valid
X2.3	0,782	0,227	Valid
X2.4	0,590	0,227	Valid
X2.5	0,770	0,227	Valid
X2.6	0,683	0,227	Valid
X2.7	0,701	0,227	Valid
X2.8	0,756	0,227	Valid
X2.9	0,409	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Komunikasi memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,227.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel keputusan pembelian dengan 13 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,672	0,227	Valid
Y2	0,535	0,227	Valid
Y3	0,782	0,227	Valid
Y4	0,625	0,227	Valid
Y5	0,747	0,227	Valid
Y6	0,747	0,227	Valid
Y7	0,758	0,227	Valid
Y8	0,780	0,227	Valid
Y9	0,704	0,227	Valid
Y.0	0,710	0,227	Valid
Y11	0,720	0,227	Valid
Y12	0,722	0,227	Valid
Y13	0,684	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,227.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X₁ dan X₂ dengan Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar $\alpha > 0,60$, jika nilai *cronbach's alpha* lebih kecil $\alpha < 0,60$ maka variabel yang diteliti tidak bisa



dikatakan reliabel. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,892	0,600	Reliabel
X2	0,813	0,600	Reliabel
Y	0,919	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan memiliki status reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

"Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak" (Gozali, 2019). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal. Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov – Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01229022
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.075
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel 6, di atas menunjukkan bahwa nilai *exact.sig* (2-tailed) sebesar 0,200. yang berarti bahwa kedua nilai tersebut lebih dari 0,05 yang berarti distribusi data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Tabel 7. Uji Heterosketastisitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,292	3,483		3,529	0,001		
	Gaya Kepemimpinan	0,042	0,101	0,046	0,418	0,677	0,615	1,625
	Komunikasi	0,669	0,112	0,655	5,985	0,000	0,615	1,625

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

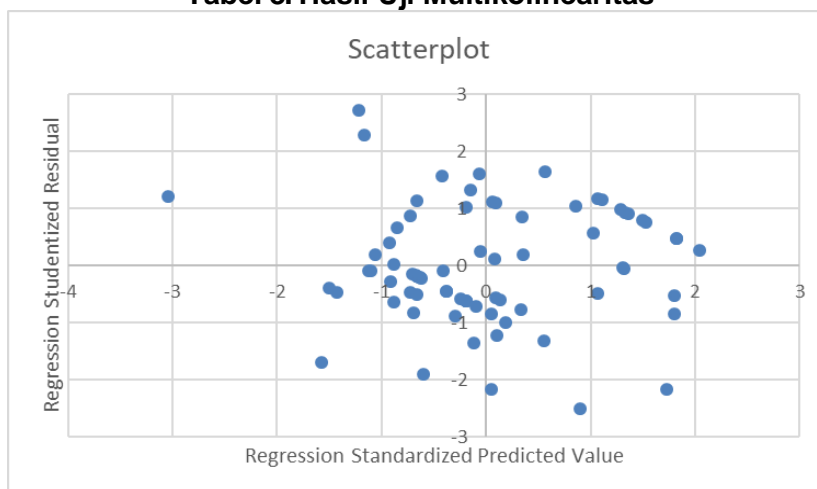
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) jika variabel bebas regresi memiliki VIF < 10 atau nilai tolerance > 0.1 maka tidak ada multikolineritas antar variabel independent.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas



Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 8, di atas, diketahui semua variabel independen mempunyai *tolerance* > 0,1 sebesar 0,615 dan nilai VIF < 10 sebesar 1,625 menunjuk pada model regresi tersebut, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolineritas.

Pengujian Hipotesis

Uji t merupakan uji hipotesis statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel dengan melihat signifikansi 5%.

Kriteria : 1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. 2. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun untuk data pengujian yang diperoleh dari SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,292	3,483		0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,042	0,101	0,046	0,677
	Komunikasi	0,669	0,112	0,655	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel 9, Menggambarkan hasil uji statistik t menunjukkan hasil sebagai berikut : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Adapun metode dalam penentuan t_{tabel} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n-k, df = 73$, sehingga didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,995. Dari tabel diatas diketahui bahwa $t_{hitung} = 0,418$ dan $t_{tabel} = 1,996$. Dalam hal ini $t_{hitung} = 0,418 < t_{tabel} = 1,996$. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 5,986$ dan $t_{tabel} = 1,996$. Dalam hal ini $t_{hitung} = 5,986 > t_{tabel} = 1,996$ dan memiliki angka positif dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .

Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = k ; n-k$$

$$F_{tabel} = 2 ; 75-2$$

$$F_{tabel} = 2 ; 73$$

$$F_{tabel} = 3,12$$

Dari hasil analisis uji secara simultan diperoleh hasil output pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	592.719	2	296.359	31.778
	Residual	671.468	72	9.326	
	Total	1264.187	74		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)



Berdasarkan hasil pada tabel 10, maka didapatkan hasil pengolahan diperoleh Sig F $0.000 < 0,05$ (5%) dengan $F_{hitung} 31,778$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = $31,778 > 3,12$. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan dengan melakukan perhitungan terhadap beta dan zero order masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

No	Indikator	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero - Order	Hasil	(%)
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,046 X 0,452	0,02	2
2	Komunikasi (X2)	0,655X0,684	0,448	44,8
Total			0,655	46,8

Sumber: Data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,7 %, sedangkan pada variabel Komunikasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,8 %. Berdasarkan hasil tabel di atas bahwa pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen sebesar 65,5%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.454	3.05384

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS, (2024)



Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.469. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 46,9% terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel lemah karena semakin kecil R_{square} semakin lemah hubungan kedua variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat 2 variabel bebas yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) dalam pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan di divisi *Costumer Service* di kanor pusat TIKI. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang sudah disajikan sebelumnya diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang sudah disajikan sebelumnya diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik sebuah komunikasi dalam sebuah devisi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karawan

Berdasarkan hasil uji f yang sudah disajikan sebelumnya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Hasil pada penelitian ini memberikan gambaran bahwa ketika dua faktor ini dipertimbangkan secara bersama-sama mereka memiliki dampak yang kuat untuk Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga didukung pada penelitian sebelumnya (Ramadhan & Sungkono S, 2024) yang menyatakan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karang Bali Asli Tur di Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakkan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Lalu semakin baik Komunikasi karyawan akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawa. Hal tersebut akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka pada PT Titipan Kilat (TIKI) Jakarta Pusat. Hal ini dapat dicapai dengan cara sebagai berikut: 1. Dari segi Gaya Kepemimpinan, pentingnya mengetahui karakteristik karyawan guna mendapatkan kualitas kinerja karyawan yang baik. 2. Dari segi Komunikasi, Komunikasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam bekerja. Mengingat devisi *Costumer Service* berhubungan langsung dengan devisi lain atau berhubungan langsung pihak costumer. Hal tersebut akan mendorong Komunikasi yang baik dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat memberikan beberapa kesimpulan. Pertama, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat. Kedua, Komunikasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan yang sama. Terakhir, ketika mempertimbangkan Gaya



Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan, keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSATAKA

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY. https://repository.um-surabaya.ac.id/5306/1/BUKU_AJAR_KINERJA.pdf
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Statistik Analisis Multivariate (Edisi 9)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2019). *Ghozali-2018_Compress.Pdf* (p. 490).
- Junaidy, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan (Reguler Meeting) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Komunikan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Hasnur Group Perwakilan Banjarmasin). *Jurnal Mutakallimin : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.31602/jm.v5i2.9216>
- Nainggolan, A. P. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur*
- Potoru, A. Y. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Banyumas. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(3), 247–257. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.325>
- Putra, M. I. T., Maryadi, M., & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), Article 3.
- Ramadhan, N. A. & Sungkono S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Punishment Terhadap Karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), Article 7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12684114>
- Rizqi, T. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2), Article 2. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3251>
- Siregar, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratif, Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol8No2.pp181-188>