



## JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/7vx19b64>

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL TIMUR EKSPRESS AREA KEBAYORAN LAMA

**Fitrah Pratama<sup>a\*</sup>, Anggada Bayu Seta<sup>b</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [fitrahjr12@gmail.com](mailto:fitrahjr12@gmail.com),

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [dosen02245@unpam.ac.id](mailto:dosen02245@unpam.ac.id),

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

\*Penulis Korespondensi: Fitrah Pratama

#### **ABSTRACT**

*The purpose of the study was to determine how much influence leadership and communication have on employee performance at PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a sampling technique using saturated samples, and obtained a sample of 69 respondents. Data analysis using Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Descriptive Analysis, Quantitative Analysis, Correlation Coefficient, Determination Coefficient (KD), and Hypothesis Test. The results of the study indicate that partially there is a positive and significant influence between leadership and employee performance at PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama. This can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 18.676 + 0.567X_1$ . The correlation value is 0.582 and the tcount value is  $5.859 > ttable 1.672$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Partially there is a positive and significant influence between communication and employee performance at PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama. This can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 20.912 + 0.517X_2$ . The correlation value is 0.575 and the tcount value is  $5.754 > ttable 1.672$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership and Communication on Employee Performance at PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama. This can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 14.903 + 0.350X_1 + 0.305X_2$ . The coefficient of determination is 38.6%. And the Fcount value is  $22.408 > Ftable 3.16$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Leadership, Communication, Employee Performance

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan memperoleh sampel sebanyak 69 responden. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, Koefisien korelasi, Koefisien determinasi (KD), dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 18,676 + 0,567X_1$ . Nilai korelasi sebesar 0,582 dan nilai thitung  $5,859 > ttabel 1,672$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 20,912 + 0,517X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,575 dan nilai thitung  $5,754 > ttabel 1,672$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 14,903 + 0,350X_1 + 0,305X_2$ .

0,305X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,6%. Serta nilai Fhitung 22,408 > Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan persaingan ketat antar perusahaan dalam memperebutkan pangsa pasar, menuntut organisasi untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi guna mempertahankan daya saing. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Menurut Bangun (2019), daya saing perusahaan ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia, sementara Mondy (2019) menyatakan bahwa karyawan menyumbang tidak kurang dari 80% keuntungan perusahaan.

PT Global Timur Express, perusahaan ekspedisi terbesar di Indonesia yang berdiri sejak 2015, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang kompetitif. Karyawan operasional menghadapi tantangan berat dengan kondisi kerja yang beragam dan permasalahan yang muncul sewaktu-waktu, sehingga memerlukan kedisiplinan tinggi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, dan perilaku karyawan secara transparan. Perusahaan menggunakan skala persentase dengan pengelompokan nilai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Global Timur Express

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
71 s/d 80%	B	Baik
61 s/d 70%	C	Cukup
51 s/d 60%	K	Kurang
< 50%	SK	Sangat Kurang

Sumber: data olah penulis

## 2.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Global Timur Express Tahun 2019-2023

No	Aspek yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Produktivitas	100%	75,5%	78,2%	74,2%	68,8%	66,7%
2	Pelayanan	100%	78,6%	79,4%	70,8%	67,5%	62,6%
3	Responsivitas	100%	80,2%	83,7%	65,5%	71,3%	64,3%
4	Responsibilitas	100%	78,4%	82,6%	73,2%	68,5%	66,2%
5	Akutabilitas	100%	75,3%	81,5%	64,6%	70,2%	67,3%
Capaian Rata-Rata			77,6%	81,1%	69,7%	68,1%	65,4%
Kriteria			Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: data olah penulis

Data menunjukkan fluktuasi kinerja dengan tren menurun sejak 2020, dari kategori "Baik" (81,1%) menjadi "Cukup" (65,4% pada 2023). Penurunan ini diduga disebabkan komunikasi yang belum optimal dan kepemimpinan yang kurang efektif.

Tabel 1.3 Data Penilaian Kepemimpinan PT Global Timur Express Tahun 2021-2023

NO	Unsur yang dimulai	2021		2022		2023	
		Target	Realistik	Target	Realistik	Target	Realistik
1	Memberikan perintah	100%	83%	100%	80%	100%	85%
2	Memberikan bimbingan	100%	85%	100%	75%	100%	85%

3	Memberikan arahan	100%	81%	100%	74%	100%	84%
4	Memberikan motivasi kerja	100%	72%	100%	71%	100%	76%
5	Menumbuhkan inisiatif	100%	75%	100%	76%	100%	81%
6	Menumbuhkan komunikasi	100%	77%	100%	85%	100%	78%
7	Mendorong kerja sama	100%	85%	100%	82%	100%	80%
Rata-rata		100%	79,7%	100%	77,5%	85%	81,2%

Sumber: data olah penulis

Kepemimpinan menunjukkan ketidakstabilan dengan capaian tertinggi 81,2% (2023) namun tidak pernah mencapai target 100%. Aspek memberikan motivasi kerja konsisten menjadi yang terendah.

Tabel 1.4 Data Komunikasi Berdasar Prasurvey 30 Karyawan PT Global Timur Express

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Pimpinan mampu menyampaikan pesan yang mudah dipahami oleh karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
2. Proses komunikasi dilingkungan kerjaselama ini berlangsung cukup menyenangkan	30	24	80,0%	6	20,0%
3. Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan	30	22	73,3%	8	26,7%
4. Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan	30	24	80,0%	6	20,0%
5. Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya	30	20	66,7%	10	33,3%
Rata- Rata		23	73,3%	7	24,7%

Sumber: data olah penulis

Data menunjukkan 24,7% karyawan masih menilai komunikasi kurang baik, terutama dalam aspek komunikasi pimpinan-karyawan (33,3% kurang setuju). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL TIMUR EXPRESS AREA KEBAYORAN LAMA".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2020). Robbins dan Coulter (2019) menjelaskan manajemen sebagai koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) yang bertujuan mencapai hasil sesuai harapan secara optimal.

### 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan SDM dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2020). Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi melalui empat aspek: tujuan masyarakat, organisasi, fungsi, dan personal. Fungsi MSDM mencakup perencanaan SDM, rekrutmen dan

seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, serta penelitian SDM (Marwansyah, 2019).

### **2.3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha dalam Sutrisno, 2020). Fahmi (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.

Fungsi kepemimpinan meliputi memandu, membimbing, membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, memberikan supervisi efisien, dan membawa pengikut kepada sasaran yang dituju (Kartono, 2019). Sifat-sifat penting kepemimpinan mencakup energi, stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi personal, kemampuan komunikasi, keterampilan mengajar, kemampuan sosial, dan kompetensi teknis.

Berdasarkan Sudaryono (2019), indikator kepemimpinan meliputi: (1) memberikan perintah yang jelas, (2) memberikan bimbingan, (3) memberikan arahan, (4) memberikan motivasi kerja, (5) menumbuhkan inisiatif, (6) menumbuhkan komunikasi, dan (7) mendorong kerja sama.

### **2.4. Komunikasi**

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa, baik dengan simbol, sinyal, maupun tindakan atau perilaku (Himstreet dan Baty dalam Purwanto, 2020). Komunikasi mencakup lima unsur: komunikator (*who*), pesan (*says what*), saluran (*in which channel*), komunikan (*to whom*), dan efek (*with what effect*).

Komunikasi dibagi menjadi verbal (*vocabulary, racing*, intonasi suara, humor, singkat dan jelas, *timing*) dan non-verbal (ekspresi wajah, kontak mata, sentuhan, postur tubuh, suara, gerak isyarat). Arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi ke bawah (*downward*), ke atas (*upward*), dan horizontal (Wayne dan Faules, 2019).

Menurut Hutapea dan Nuriana (2020), indikator komunikasi meliputi: (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman informasi (*information*), (3) keterampilan (*skills*), (4) sikap (*attitude*), dan (5) kemampuan berkreativitas (*creativity*).

### **2.5. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Wibowo (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan strategis dengan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi.

Tujuan kinerja adalah memastikan semua elemen organisasi bekerjasama secara terpadu untuk mencapai tujuan, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, serta mengembangkan kemampuan individu (Fahmi, 2019). Manfaat kinerja meliputi perbaikan prestasi, keputusan penempatan, perbaikan kinerja karyawan, latihan dan pengembangan, serta umpan balik SDM (Zainal, 2019).

Berdasarkan Mangkunegara yang dikutip Sinambela (2020), indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan
- b. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu untuk mencapai efisiensi dan efektivitas
- c. Tanggung jawab kemampuan karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaan serta mempertanggungjawabkan hasil kerja
- d. Kerja sama kesediaan karyawan berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal
- e. Inisiatif kemampuan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

Keseimbangan kinerja dicapai melalui teori keseimbangan yang menyatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi optimal bila mendapatkan manfaat dan rangsangan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (Sinambela, 2020).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi empiris untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang menggunakan instrumen penelitian dan analisis data statistik untuk menguji hipotesis.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Global Timur Express Kebayoran Lama yang berjumlah 69 orang. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui, observasi langsung terhadap karyawan, , kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dan studi kepustakaan untuk landasan teoritis.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linier berganda. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) untuk menilai keandalan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 HASIL

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 69 karyawan PT Global Timur Express Kebayoran Lama dengan komposisi 60,9% laki-laki (42 orang) dan 39,1% perempuan (27 orang). Berdasarkan usia, dominan pada rentang 20-30 tahun sebesar 44,9% (31 orang), diikuti 30-40 tahun 39,1% (27 orang), dan 40-50 tahun 15,9% (11 orang). Tingkat pendidikan didominasi Sarjana (S1) sebesar 62,3% (43 orang), Diploma 21,7% (15 orang), dan SMA/SMK 15,9% (11 orang). Masa kerja terbanyak kurang dari 3 tahun sebesar 53,6% (37 orang), kurang dari 2 tahun 26,1% (18 orang), dan lebih dari 5 tahun 20,3% (14 orang).

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan (X1)	2.984	4,32	Sangat Baik
Komunikasi (X2)	2.973	4,31	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	2.980	4,32	Sangat Baik

Sumber : Olah data SPSS 26

Hasil analisis menunjukkan semua variabel berada pada kategori "Sangat Baik" dengan rentang 4,20-5,00.

#### 4.1.3 Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

##### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,794	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,819	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 26

Uji asumsi klasik menunjukkan data memenuhi persyaratan normalitas ( $\text{Sig. } 0,200 > 0,05$ ), tidak terjadi multikolinearitas ( $\text{VIF} < 10$  dan  $\text{Tolerance} > 0,1$ ), tidak ada autokorelasi, dan tidak terdapat heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot yang tidak membentuk pola tertentu. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,433 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,433.

#### 4.1.4 Uji Parsial (Uji t)

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 18.676	4.200		4.447	.000
	Kepemimpinan .567	.097	.582	5.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,859 > 1,672$  diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama.

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 20.912	3.889		5.377	.000
	Komunikasi .517	.090	.575	5.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,754 > 1,672$  diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama.

#### 4.1.5 Uji Simultan (Uji F)

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 386.849	2	193.424	22.408	.000 <sup>b</sup>
	Residual 569.702	66	8.632		
	Total 956.551	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $22,408 > 3,16$  diperkuat dengan  $\rho value < Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Timur Ekspress Kebayoran Lama.

## 4.2 PEMBAHASAN

### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,676 + 0,567X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,582 menunjukkan tingkat hubungan sedang, sedangkan koefisien determinasi 32,9% mengindikasikan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 32,9%, sementara 67,1% dipengaruhi faktor lain.

Uji t dengan nilai  $t_{hitung} = 5,859 > t_{tabel} = 1,672$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  membuktikan hipotesis pertama diterima.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Suryadharma, Riana, dan Sintaasih (2019) yang menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sri Artha Lestari Denpasar, serta penelitian Wiguna, Mahadewi, dan Wijaya (2019) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT Bali Daksina Wisata.

#### **4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,912 + 0,517X_2$ . Nilai korelasi 0,575 menunjukkan hubungan sedang, dengan koefisien determinasi 33,1% yang menjelaskan kontribusi komunikasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 66,9% dijelaskan faktor lain. Hasil uji t dengan  $t_{hitung} = 5,754 > t_{tabel} = 1,672$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengonfirmasi penerimaan hipotesis kedua.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Gideon dan Masriah (2022) pada PT Bina Agra Mulya Jakarta, serta penelitian Dewi (2021) pada PT Indosurya Kencana Bekasi yang sama-sama membuktikan pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis simultan menghasilkan persamaan regresi  $Y = 14,903 + 0,350X_1 + 0,305X_2$  dengan koefisien korelasi 0,636 yang menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi 38,6% menjelaskan kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan, sementara 61,4% dipengaruhi faktor lain. Uji F dengan  $F_{hitung} = 22,408 > F_{tabel} = 3,16$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Temuan ini mendukung penelitian Rahyono dan Alansori (2021) pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung, serta penelitian Kusdarianto, Rismalasari, dkk (2022) pada PT PLN UP3 Palopo yang menunjukkan pengaruh simultan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Global Timur Express Kebayoran Lama, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,676 + 0,567X_1$ , nilai korelasi 0,582, dan nilai  $t_{hitung} = 5,859 > t_{tabel} = 1,672$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,912 + 0,517X_2$ , nilai korelasi 0,575, dan nilai  $t_{hitung} = 5,754 > t_{tabel} = 1,672$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Secara simultan, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,903 + 0,350X_1 + 0,305X_2$ , koefisien determinasi 38,6%, dan nilai  $F_{hitung} = 22,408 > F_{tabel} = 3,16$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang substantial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **SARAN**

Penelitian ini merekomendasikan perbaikan pada aspek kepemimpinan, khususnya dalam hal evaluasi motivasi kerja karyawan yang menunjukkan nilai terendah (4,25) pada indikator "Pimpinan melakukan evaluasi terhadap motivasi bawahan", sehingga diperlukan intensifikasi perhatian pimpinan terhadap aspek motivasi untuk meningkatkan rasa diperhatikan karyawan. Pada aspek komunikasi, perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan untuk menambah pengetahuan personil yang memperoleh skor terendah, agar kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dapat ditingkatkan sesuai standar yang diharapkan perusahaan.

Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu ada perhatian khusus terhadap kualitas kerja, terutama kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai standar perusahaan yang menunjukkan nilai terendah (4,25), sehingga diperlukan monitoring dan bimbingan yang lebih intensif dari pimpinan untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- [2] B. G. Siahaan and I. Masriah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta,” *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 4, no. 2, pp. 175–181, 2022.
- [3] E. Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2020.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
- [5] F. Fazaudin and M. Syarofi, “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam,” *EDUSIANA Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, vol. 9, no. 1, pp. 45–67, 2022.
- [6] I. Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, ed. 1. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2019.
- [7] I. Kusdianto, Rismalasari, M. Ikbal, and Haedaer, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo,” 2022.
- [8] J. Kharisma, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kencanajaya Promosindo Surabaya,” Doctoral dissertation, Universitas Narotama, 2019.
- [9] K. Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2019
- [10] L. P. Sinambela and S. Sinambela, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- [11] M. Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta, 2019.
- [12] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [13] R. Rahyono and A. Alansori, “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung),” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2021.
- [14] R. W. Mondy and R. M. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2019.
- [15] R. Wayne Pace and D. F. Faules, *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- [16] S. P. Robbins, *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: PT Indeks, 2016.
- [17] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [18] V. K. Dewi, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi,” 2021.
- [19] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2019.
- [20] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019.