

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANSYU PRECISION INDONESIA

<sup>1</sup>Esti, <sup>2</sup>Irwan Raharja

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
[1estiadhi17@gmail.com](mailto:1estiadhi17@gmail.com), [2irwan@bsi.ac.id](mailto:2irwan@bsi.ac.id)

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of leadership and communication styles on the performance of PT employees. Sansyu Precision Indonesia. The data collection technique uses a questionnaire. The population in this study were employees of PT. Sansyu Precision Indonesia. The sampling method used the Slovin method with a sample size of 65 people. Data analysis methods include validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis tests consisting of T tests (partial tests), F tests (simultaneous tests), and coefficient of determination test. The results of this research show that the leadership style variable has an influence on employee performance based on the t test with a value of  $4.596 > 0.244$ , meaning  $t_{count} > t_{table}$  and has a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The communication variable has a negative influence on employee performance with a t test result of  $-0.565 < 0.244$ , meaning  $t_{count} < t_{table}$  and has a significance value of  $0.574 > 0.05$ . Simultaneously there is a significant influence of the influence of leadership and communication styles on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a calculated F value of  $10.563 > 3.14$ .*

**Keywords:** Leadership style, communication, employee performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia. Metode pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan jumlah sampel 65 orang. Metode analisis data berupa uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dengan nilai sebesar  $4,596 > 0,244$  berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel komunikasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t sebesar  $-0.565 < 0,244$  berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan memiliki nilai signifikansi  $0,574 > 0,05$ . Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta nilai F hitung  $10,563 > 3,14$ .

**Kata kunci :** Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur terus berkembang serta maju yang membuat tingkat persaingan menjadi semakin besar pada perkembangan era globalisasi membuat banyak perusahaan berlomba untuk menjadi perusahaan yang mampu bersaing serta dapat memenuhi kriteria yang di inginkan dari konsumen. Dalam mewujudkan hal tersebut para pelaku usaha harus mampu mengatasi kinerja sumber daya manusianya, baik atasan maupun bawahan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan diharapkan mampu mengembangkan kerja karyawan yang berkualitas untuk mengembangkan bisnisnya. Dunia usaha harus mampu mengembangkan serta meningkatkan kerja karyawan di lingkungannya; Kinerja karyawan adalah indikator penting dipahami untuk meningkatkan profitabilitas organisasi.

MSDM memainkan peran penting dalam menumbuhkan budaya kerja yang solid, memperluas inspirasi perwakilan, serta memperluas efisiensi hierarki secara umum. Tugas MSDM dalam suatu asosiasi adalah agar setiap sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk mencapai kemajuan dalam mencapai tujuan, baik secara individu maupun di dalam asosiasi. Akibatnya keberhasilan tujuan suatu organisasi semakin bergantung pada sumber daya manusianya. Kemampuan pimpinan pada suatu perusahaan juga menjadi hal penting yang mempengaruhi hasil kerja yang baik bagi karyawan, memungkinkan mereka bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan juga menjadi hal penting dalam kesuksesan mencapai tujuan suatu perusahaan, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak sama yang sangat berdampak terhadap kinerja dari sumber daya manusianya. Dalam melaksanakan kepemimpinannya seorang pemimpin harus memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinannya karena selain dapat mempengaruhi cara kerja karyawannya pola gaya kepemimpinan juga dapat menciptakan hasil yang baik atau hasil yang kurang baik dari proses kepemimpinannya terhadap kinerja karyawan. Istilah “gaya kepemimpinan” dapat diartikan sebagai kumpulan aturan dari pimpinan untuk mendorong karyawannya dalam mencapai target dari perusahaan, serta juga berarti bahwa aturan tersebut disukai oleh pemimpin serta sering diikuti. (Rivai, 2014).

Dalam penerapannya jika seorang pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya serta mampu menerapkan strategi kepemimpinan yang diuntukkan dengan tepat hal tersebut akan membantu karyawan bisa melaksanakan tugas secara efektif serta memperhatikan detail dalam bisnis apa pun. Untuk bisa mencapai tujuan suatu organisasi selain faktor gaya kepemimpinan yang tepat komunikasi juga menjadi indikator penting bagi perusahaan karena komunikasi dapat menghasilkan efektifitas yang lebih baik. Komunikasi menjadi jembatan awal dalam melakukan suatu pekerjaan, baik komunikasi dengan atasan maupun dengan partner bisnis.

Komunikasi merupakan tahap menyampaikan informasi dari organisasi ke organisasi lain baik secara formal ataupun non formal. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dimengerti secara jelas oleh penerima. Pada suatu organisasi peran pemimpin sangat berdampak untuk membuka komunikasi terhadap karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan tidak merasa canggung bertanya terkait tugas serta tanggung jawabnya secara menyeluruh sehingga komunikasi dari kedua pihak dapat berjalan dengan baik.

Komunikasi organisasi yang baik sangat dibutuhkan di era sekarang ini, antara organisasi dengan anggotanya, karyawan dengan manajer, pemimpin dengan pemimpin. Komunikasi yang baik yaitu komunikasi yang efektif agar mudah diterima serta dimengerti oleh semua orang. Jika komunikasi berjalan dengan benar sehingga tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai. (Robert dalam Marques, 2010),

Selain dengan atasan komunikasi juga sangat diperlukan terhadap rekan kerja baik rekan kerja satu tim maupun *partner shift*. Detail-detail kecil dalam pekerjaan apa bila tidak diperhatikan dalam proses komunikasinya sehingga akan menjadi suatu masalah yang besar, misalnya penyampaian informasi proses terakhir saat over shif kepada rekan kerja tidak jelas sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan selanjutnya menjadi tidak sesuai prosedur sehingga akan membuat pekerjaan tidak efektif.

Komunikasi organisasi adalah “jantung” dari proses manajemen. Dimana komunikasi sangat penting di dalam organisasi, yang tugas dari komunikasi tersebut membuat organisasi tersebut berjalan sesuai yang diinginkan. Komunikasi dalam organisasi itu sangat penting seperti jantungnya organisasi apabila komunikasi dalam organisasi tersebut tidak baik, sehingga di dalam organisasi dibutuhkan komunikasi organisasi yang baik agar organisasi tersebut berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi (Chester Barnard dalam Rajhans, 2012).

Dari uraian dasar masalah tersebut, sehingga identifikasi masalah analisis ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Sansyu Precision Indonesia?
2. Apakah komunikasi berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Sansyu Precision Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Sansyu Precision Indonesia?

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

*Leadership* yaitu kemampuan individu dalam mengawasi serta memilah suatu perkumpulan serta mempunyai pilihan untuk mengambil pilihan terbaik dalam menghadapi suatu permasalahan, dalam melakukan proses kepemimpinannya. Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang unik. Misalnya sikap, perilaku, serta perbuatan baik yang positif; kekuatan; serta kemampuan untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi. Pemimpin merupakan salah satu kelompok yang mendapat perlakuan tertentu serta diharapkan mampu melaksanakan tugas serta memberikan perhatian penuh sesuai dengan perlakuan yang diberikan. *Leadership* adalah keterampilan dari individu dalam memberikan bimbingan serta mempengaruhi individu lain melalui proses komunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan individu serta kelompok dalam suatu bisnis. (Merry S.Limbong, Tarsisius Timuneno, 2019). Cara pemimpin mempengaruhi karyawannya dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan dikenal sebagai gaya kepemimpinan. (Ananda et al, 2023). *Leadership* merupakan suatu metode seorang pemimpin dalam mempengaruhi individu saat melaksanakan berbagai tugas bersama yang diajarkan oleh rekan-rekannya tanpa merasa dipaksa atau bahkan terintimidasi demi mencapai tujuan organisasi. (Ananda et al, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ketika mempengaruhi kelompok ataupun individu dipengaruhi oleh empat faktor. (Merry S.Limbong, Tarsisius Timuneno, 2019) yaitu : Karisma, Inspirasi, Simulasi Intelektual, Fokus pada pekerja secara individu.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Peran kepemimpinan seseorang dalam keberhasilannya untuk mencapai target suatu organisasi menunjukkan suatu indikator kepemimpinan yang efektif. Indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) diantaranya: Kemampuan, Kepribadian, Pengalaman, Intelektual, Lingkungan Kerja.

## **Komunikasi**

Komunikasi merupakan tahap dalam menyampaikan data serta pemikiran sebagai pedoman atau perintah yang diberikan oleh pemimpin kepada wakil atau bawahannya dalam menyelesaikan kewajiban serta kewajibannya dengan sebaik-baiknya yang diharapkan. (Gurusinga, 2018).

Komunikasi adalah metode yang melibatkan penyampaian pesan atau data diantara pihak satu ke pihak lain atau individu, sementara suatu perkumpulan atau asosiasi bertindak sebagai pengirim ke pihak atau penerima lain untuk memahami serta memberikan reaksi kembali ke sumbernya. (Gurusinga, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

(Fauzi et al, 2022 ) faktor mempengaruhi komunikasi diantaranya yaitu seorang atasan bisa mempunyai keahlian untuk melakukan komunikasi dengan benar berkaitan dengan relasi ataupun rekan kerja, karyawan atau dengan hal-hal yang bersinggungan dengan bawahan dengan penyampaian secara profesional mengutamakan komunikasi yang baik. Komunikasi dapat dipengaruhi oleh : Tinggi rendahnya jabatan dari karyawan, Rasa canggung dalam menyampaikan pendapat antara atasan serta bawahan, berbedanya tempat kerja antara atasan dan bawahan, Kesiapan peralatan komunikasi yang diutamakan, Jadwal kerja yang padat serta terus menerus.

Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto dalam (Anggraini, 2001) menjelaskan beberapa indikator komunikasi yaitu: Persepsi, Ketepatan, Kredibilitas, Pengendalian, Keharmonisan.

## **Kinerja**

Menurut Donni Junni Priansa (I komang Janur Artha Yasa & Made Yudi Darmita, 2021) kinerja merupakan bentuk dari kemampuan seseorang yang berupa suatu karya nyata. Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang diraih dari karyawan atau karyawan saat menjalankan tugas serta tanggung jawab dari perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

(Yanti, 2022) mengatakan terdapat beberapa faktor dalam mempengaruhi suatu kinerja yaitu; Efektifitas serta efisiensi, Otoritas serta tanggung jawab, Disiplin kerja serta inisiatif.

Indikator Kinerja

Faktor kemampuan serta motivasi merupakan faktor tambahan yang mana dapat mempengaruhi kinerja., (Ni Putu Dhelia Martha Lestari & I Made Hedy Wartana, 2022) dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja bisa menggunakan indikator seperti berikut yaitu: Kualitas, Kuantitas Kerja, Keandalan Kerja, Sikap.

## METODOLOGI

Sahir (2022) menyatakan bahwa populasi merupakan kriteria umum dari benda-benda ataupun orang-orang terdiri dari beberapa karakteristik tertentu pilihan peneliti untuk diselidiki serta selanjutnya dapat diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia sejumlah 193 orang. Dalam penelitian ini menguntukkan rumus slovin dengan total 65 sampel. penelitian ini menguntukkan 3 variabel yaitu kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen serta dua variabel independen (komunikasi (X2), gaya kepemimpinan (X1)).

Teknik pengumpulan data

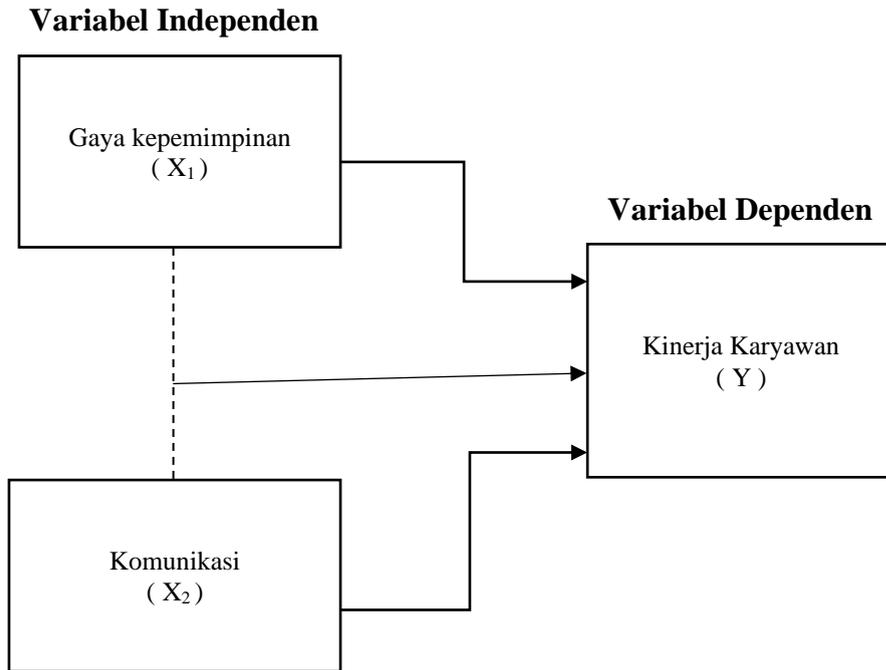
pada penelitian ini menguntukkan teknik pengambilan kuesioner dengan memanfaatkan media *Google Form*, kuesioner disebarikan secara *online* pada penelitian ini. Jajak pendapat diberikan kepada 65 responden pekerja di PT Sansyu percision Indonesia. Jenis pengukuran pada penelitian ini yaitu skala likert terdiri dari 26 pernyataan serta masing-masing lima (lima) pilihan jawaban:

Teknik analisis data

Teknik analisis data berupa uji kualitas data yang terdiri dari validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan), dan uji koefisien determinasi.

Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat, komunikasi serta gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas. Proses penelitian membahas dampak masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka kontekstual analisis ini mengkaji dampak komunikasi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja, berdasarkan landasan teori serta latar belakang permasalahan tersebut di atas.



Gambar I Kerangka Berpikir

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> serta Y)

Tabel 1

Variabel	Item Instrumen	Pearson Correlation	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.850	Valid
	X1.2	0.631	Valid
	X1.3	0.831	Valid
	X1.4	0.752	Valid
	X1.5	0.295	Valid
	X1.6	0.817	Valid
	X1.7	0.761	Valid
	X1.8	0.674	Valid

Komunikasi (X2)	X2.1	0.525	Valid
	X2.2	0.536	Valid
	X2.3	0.606	Valid
	X2.4	0.348	Valid
	X2.5	0.328	Valid
	X2.6	0.428	Valid
	X2.7	0.532	Valid
	X2.8	0.447	Valid
	X2.9	0.566	Valid
	X2.10	0.530	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.817	Valid
	Y1.2	0.557	Valid
	Y1.3	0.812	Valid
	Y1.4	0.675	Valid
	Y1.5	0.432	Valid
	Y1.6	0.856	Valid
	Y1.7	0.754	Valid
	Y1.8	0.704	Valid

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

data table tersebut, disimpulkan jika seluruh data dikatakan valid dikarenakan nilai  $r_{hitung}$  secara konsisten  $> r_{table}$  (0,244) yang mana nilai  $r_{table}$  didapat dari  $df = n-2 = 65 - 2 = 63$ . menguntukkan signifikansi pertanyaan berjumlah 5%.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2.

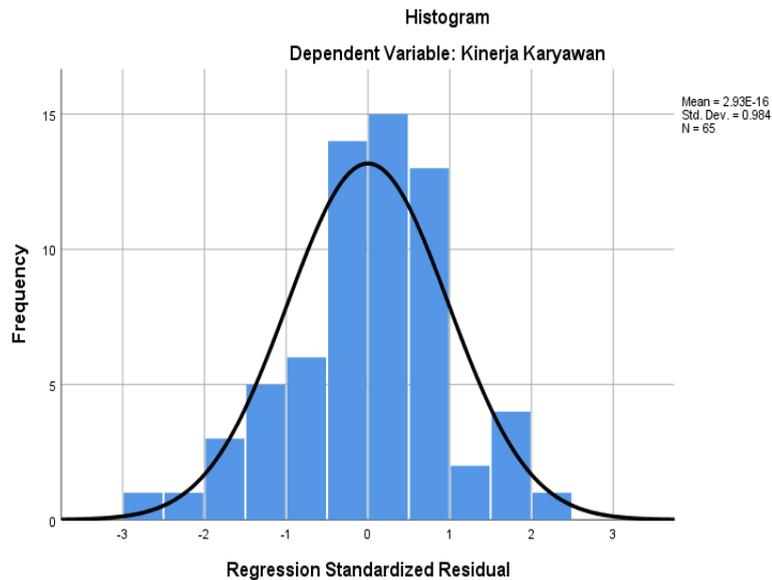
No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan	Simpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.858	$> 0.6$	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0.646	$> 0.6$	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.861	$> 0.6$	Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

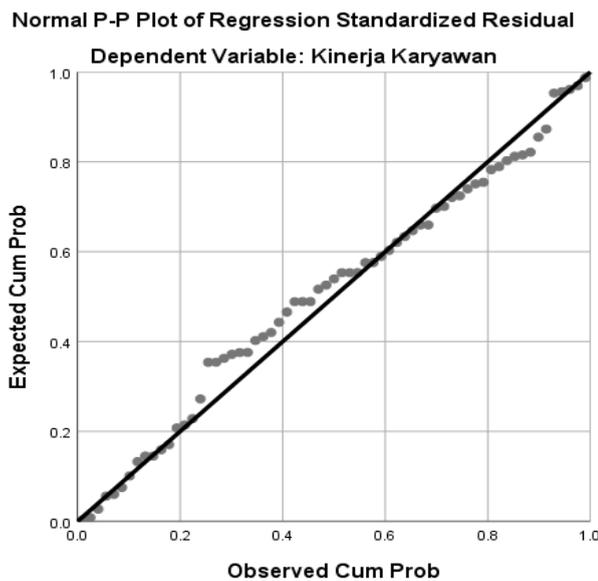
tabel di atas semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Dimana variabel gaya kepemimpinan (x1) memiliki nilai (0,858), komunikasi (x2) memiliki nilai (0,646) serta kinerja karyawan (y) memiliki nilai (0,861) sehingga bisa dibuat kesimpulan jika semua variabel dikatakan reliabel serta semua pernyataan pada kuesioner ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram  
Sumber : Data SPSS diolah, 2024



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas PP Plot  
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa plot normal *regression standardized residual* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Grafik tersebut sesuai dengan prinsip normalitas, yaitu data menyebar searah di area garis diagonal, serta grafik histogramnya menampilkan pola diistribusi yang tidak menyimpang dengan pola skewness

tidak menceng ke kiri. Sedangkan apabila grafik bertentangan dengan asumsi normalitas, data tersebar menjauh dengan garis diagonal serta tidak sejalan dengan arah garis diagonal atau grafik histogramnya memperlihatkan pola distribusi menceng ke kiri.

Tabel 3.  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70141675
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.067
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Data di atas bisa dibuat kesimpulan yaitu nilai residual dari model regresi penelitian ini menunjukkan distribusi normal berarti sesuai dengan asumsi normalitas, dengan nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 dengan nilai 0.70

### Uji Multikolonieritas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.

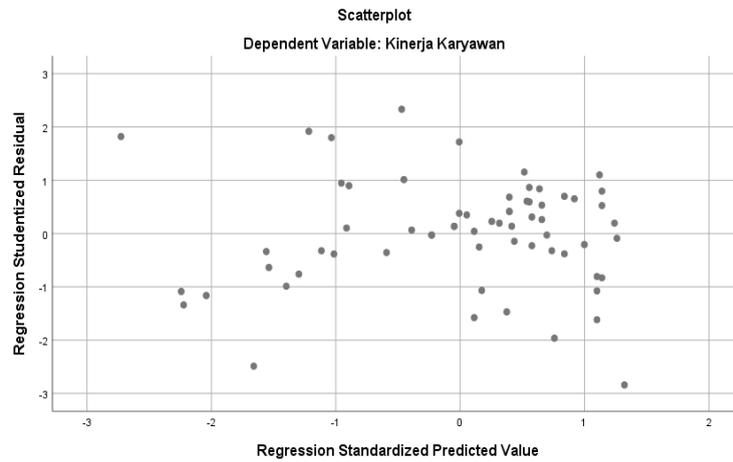
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	.984	1.016	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komunikasi (X2)	.984	1.016	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Dari pemaparan diatas bisa dilihat jika tiap variabel memiliki nilai VIF < 10 serta tolerance > 0,10 dengan hasil VIF 1,016 serta tolerance 0,984 sehingga bisa ditarik kesimpulan jika tidak ada multikolinieritas pada pengujian ini berarti asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan dalam variabel residual jenis regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil dengan titik yang tersebar secara acak di atas serta di bawah 0, tidak menghasilkan pola tertentu terhadap sumbu Y serta oleh sebab itu tidak ada heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Table 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	20.605	7.182		2.869	.006
Gaya Kepemimpinan	.479	.104	.508	4.596	.000
Komunikasi	-.087	.153	-.063	-.565	.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Pemaparan analisis linear berganda hasil table di atas menghasilkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20.505 + 0,479X_1 - 0,087X_2$$

Interprestasi model tersebut yaitu :

- Nilai a = 20.505 mempunyai arti saat gaya kepemimpinan (X1), serta komunikasi (X2) bernilai 0 sehingga kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai positif sebesar 20.505.
- b1 = 0,479 mempunyai arti saat gaya kepemimpinan (X1) naik satu satuan sehingga nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,479 jika variabel komunikasi (X2) dipertahankan atau tetap.
- b2 = - 0,087 mempunyai arti saat komunikasi (X2) naik satu satuan sehingga nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,087 jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dipertahankan atau tetap

## Pengujian Hipotesis

### Uji T (Uji Parsial)

Table 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	20.605	7.182		2.869	.006
Gaya Kepemimpinan	.479	.104	.508	4.596	.000
Komunikasi	-.087	.153	-.063	-.565	.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah tiap variabel bebas secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Selain itu, jika  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$  sehingga hasilnya signifikan, diartikan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Dari table di atas bisa dilihat bahwa  $t$  hitung untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 4.596 serta variabel komunikasi mempunyai nilai sebesar -0,565 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimana pendekatan seorang pemimpin mempengaruhi produktivitas timnya  
Berdasarkan pemaparan penelitian, hasil uji  $t$  menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $4,596 > 0,244$  artinya  $t_{hitung} > t_{table}$  serta mempunyai nilai  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak, artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif serta signifikan secara parsial.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan analisis hasil penelitian, signifikansi dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $-0,565 < 0,244$  dapat dikatakan nilai  $t$  hitung  $< t_{table}$  Selain itu, signifikansi didapatkan nilai sebesar  $0,574 > 0,05$ , yang berarti dalam hal ini  $H_0$  teridentifikasi serta  $H_a$  dikeluarkan, yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	298.769	2	149.384	10.563	.000 <sup>b</sup>
Residual	876.831	62	14.142		
Total	1175.600	64			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Tabel di atas didapatkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta mempunyai nilai F hitung  $10,563 > 3,14$  sehingga bisa ditarik kesimpulan jika hipotesis  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

### Uji Koefisien Determinasi

Table 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>			
		Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.230	3.761	2.293

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel gaya *leadership* serta komunikasi menunjukkan kontribusi dengan jumlah 0,254 atau 25,4% sedangkan sisanya 74,6% terpengaruh oleh faktor atau variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pembahasan penelitian yang telah dilakukan, sehingga bisa ditarik kesimpulan yaitu :

1. Variabel gaya kepemimpinan berdasarkan uji t berdampak positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dikarenakan didapatkan nilai t hitung  $4,596 > 0,244$  yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima.
2. Variabel komunikasi berdasarkan uji t mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari uji t yang didapatkan nilai sebesar  $-0,565 < 0,244$  berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  serta mempunyai nilai signifikansi dengan jumlah  $0,574 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Indonesia dari variabel komunikasi.

### Saran

Dari kesimpulan penelitian ini, terdapat saran yang sekiranya bisa membantu serta bermanfaat bagi PT Sansyu Precision Indonesia :

1. Meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan untuk menciptakan hubungan yang baik serta untuk peningkatan kinerja
2. Terus meningkatkan kualitas komunikasi dengan berkomunikasi secara profesional jelas serta tidak bertele-tele dalam penyampaian hal-hal terkait pekerjaan agar tidak terjadi komunikasi yang berlebihan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 131.
- Anggraini, D. (2001). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cito Putra Utama Di Indrpasta Semarang. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cito Putra Utama Di Indrpasta Semarang*, 5.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Gurusinga, zendrato dan. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 975–984.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- I Komang Janur Artha Yasa, & Made Yudi Darmita. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba. *Journal Research of Management*, 3(1), 36–45.
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(6), 1–16.
- Merry S. Limbong, Tarsisius Timuneno, R. E. F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pt. PIn Persero Area Kupang. *Journal of Management*, 9(2), 215–233.
- Ni Putu Dhelia Martha Lestari, & I Made Hedy Wartana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Rama Residence Padma Legian-Bali. *Journal Research of Management*, 3(2), 169–183.
- Sandi Noorzaman, M. Y. M. (2021). budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di pt . wika industri energi tbk. 13(1), 4–18.
- Sobari, D., Hersona, S., & Nurhasanah, N. (2022). The Effect of Leadership Style and Communication on Employee Performance at Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang Regency. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 123–136.
- Yanti, D. U. A. A. N. (2022). pengaruh komunikasi , motivasi dan lingkungan kerja padang the influence of communication , motivation and the working environment on performance of padang work training center ( blk ) employees danu unggul ardiyanto ; agussalim ; novi yanti latar belakan. 4(2), 255–266.