

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat

Muhammad Dimas Kurniawan¹, Anggada Bayu Seta²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹dimasgan323@gmail.com, ²dosen02245@unpam.ac.id

Abstrak–Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 78 orang dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05. Komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan komunikasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,964. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan efektivitas komunikasi dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract–This study aims to analyze the influence of leadership and communication on employee performance at PT Multi Teknik Telaga Indonesia, West Jakarta. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. The population consists of 78 employees, and saturated sampling was used. Data were collected through questionnaires and analyzed using linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous F-test. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Work communication also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership and communication show a very strong relationship with employee performance, with a correlation coefficient of 0.964. These findings indicate that improving leadership quality and communication effectiveness plays an important role in enhancing employee performance.

Keywords: Leadership, Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, modal, maupun sistem operasional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara sistematis agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan melalui sistem manajemen yang tepat.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan itu, Sinambela (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai melalui pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta

kondisi kerja yang mendukung. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan arah dan efektivitas kerja organisasi. Terry (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Terry (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan perilaku karyawan, membangun motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja, konflik, dan penurunan kinerja.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga memegang peranan penting dalam organisasi. Komunikasi menjadi sarana utama dalam penyampaian informasi, koordinasi kerja, serta pembentukan hubungan antar individu. Ganiem (2019) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi atau pemikiran agar pihak yang terlibat memiliki kesamaan pengertian dan hubungan yang baik. Sinambela (2020) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses menciptakan, mengirim, menerima, dan memproses pesan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pemahaman yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan bersifat saling terkait. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik, sedangkan komunikasi yang efektif mendukung koordinasi kerja dan pemahaman tugas. Menurut Sinambela (2020), kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Aktivitas tersebut akan optimal apabila dipengaruhi oleh sistem kepemimpinan yang tepat serta komunikasi yang berjalan efektif.

PT Multi Teknik Telaga Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk power transmission industri. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan koordinasi kerja yang intensif serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Namun dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan terkait kepemimpinan dan komunikasi kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa indikator kepemimpinan belum berjalan optimal, antara lain stabilitas emosi pimpinan, pemberian motivasi kepada karyawan, serta distribusi tanggung jawab kerja. Selain itu, komunikasi internal juga belum berjalan secara efektif, khususnya dalam kejelasan penyampaian informasi dan hubungan kerja antar karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa performa kerja belum mencapai tingkat optimal secara konsisten.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor organisasi yang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. Penyusunan metode penelitian dilakukan secara sistematis agar mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel penelitian serta menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode penelitian merupakan langkah penting dalam proses ilmiah karena menentukan bagaimana data dikumpulkan, diolah, dan dianalisis. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Oleh karena itu, pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan karakteristik masalah dan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk

meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden sehingga fenomena kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan secara sistematis dan terukur.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia yang berjumlah 78 orang. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti.

Variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki variasi nilai dan menjadi fokus pengamatan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan konsep teoritis yang relevan, yaitu indikator kepemimpinan menurut Terry (2017), indikator komunikasi menurut Ganiem (2019), serta indikator kinerja menurut Indahingwati dan Nugroho (2020).

Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut sebagai dasar penyusunan instrumen pengukuran.

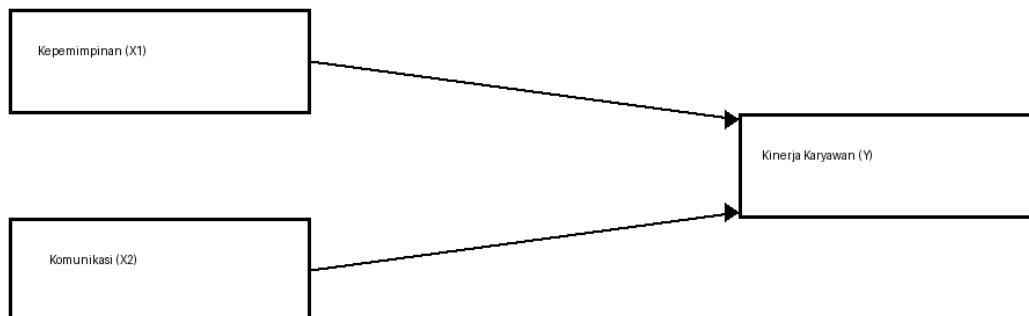
Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber Konseptual
Kepemimpinan (X1)	Stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, kemampuan komunikasi	Terry (2017)
Komunikasi (X2)	Pemahaman, kesenangan, mempengaruhi sikap, memperbaiki hubungan, tindakan	Ganiem (2019)
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama	Indahingwati & Nugroho (2020)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel diukur menggunakan indikator yang memiliki dasar konseptual yang jelas. Penggunaan indikator teoritis bertujuan memastikan bahwa pengukuran variabel dilakukan secara sistematis dan dapat diuji secara empiris.

Kerangka konseptual penelitian digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti serta menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menunjukkan hubungan antara teori dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, kepemimpinan dan komunikasi diposisikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Model konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Model ini menjadi dasar dalam pengujian hubungan antar variabel dalam penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti memperoleh data yang terstandarisasi dan dapat dianalisis secara kuantitatif.

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian serta mengetahui hubungan antar variabel. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan analisis tersebut dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki validitas empiris dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data yang telah dilakukan menghasilkan temuan empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan. Penyajian hasil analisis disusun secara sistematis untuk menggambarkan kondisi faktual di lapangan serta menjelaskan makna statistik dari hubungan antar variabel yang diuji. Interpretasi terhadap hasil pengujian tidak hanya didasarkan pada nilai numerik, tetapi juga dikaitkan dengan konsep teoritis yang relevan agar diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika organisasi yang terjadi.

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Multi Teknik Telaga Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk power transmission industri, khususnya electric motor dan gear motor. Aktivitas operasional perusahaan menuntut koordinasi kerja yang intensif serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, kepemimpinan dan komunikasi menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan serta pencapaian kinerja karyawan.

3.2 Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden mencerminkan keragaman latar belakang tenaga kerja yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja.

Ringkasan karakteristik responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Umum
Jenis kelamin	Laki-laki dan perempuan
Usia	Beragam rentang usia produktif
Pendidikan	SMA hingga perguruan tinggi
Lama bekerja	Masa kerja bervariasi

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang yang heterogen, baik dari sisi usia, pendidikan, maupun pengalaman kerja. Keragaman ini memberikan gambaran bahwa persepsi responden terhadap variabel penelitian berasal dari pengalaman kerja yang beragam.

3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran umum mengenai kondisi masing-masing variabel sebelum dilakukan pengujian hubungan antar variabel.

Ringkasan hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Ringkasan Kondisi Variabel Penelitian

Variabel	Kondisi Umum
Kepemimpinan	Cukup baik namun masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan
Komunikasi	Belum sepenuhnya efektif pada beberapa aspek hubungan kerja
Kinerja karyawan	Fluktuatif dan belum sepenuhnya optimal

Tabel tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian masih memiliki ruang untuk peningkatan, khususnya pada efektivitas komunikasi dan stabilitas kepemimpinan. Kondisi ini menjadi dasar penting dalam analisis pengaruh antar variabel.

3.4 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas.

Secara umum, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa instrumen penelitian yang baik harus valid dan reliabel agar hasil penelitian dapat dipercaya.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Pengujian meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil
Normalitas	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik yang dipersyaratkan dalam analisis statistik. Terpuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa distribusi residual berada dalam kondisi yang wajar sehingga tidak menimbulkan bias dalam estimasi parameter. Tidak ditemukannya multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen saling bebas dan tidak memiliki korelasi tinggi yang dapat mengganggu stabilitas model regresi. Selain itu, tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada berbagai tingkat prediksi, sehingga model regresi memiliki tingkat keandalan yang baik. Dengan terpuhinya seluruh asumsi tersebut, analisis regresi linier berganda dapat digunakan secara layak untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan menghasilkan estimasi yang valid secara statistik.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil regresi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	28,565
Kepemimpinan	0,174
Komunikasi	0,149

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan kualitas kepemimpinan dan komunikasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ghazali (2019), koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen, yang berarti setiap peningkatan nilai variabel independen akan diikuti oleh peningkatan nilai variabel dependen dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Dengan demikian, arah hubungan yang terbentuk menunjukkan bahwa perubahan pada kepemimpinan dan komunikasi berkontribusi langsung terhadap perubahan tingkat kinerja karyawan.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Hasil
Kepemimpinan → Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 31,045 > t tabel 1,665)
Komunikasi → Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 2,129 > t tabel 1,665)
Kepemimpinan & Komunikasi → Kinerja	Berpengaruh simultan signifikan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima berdasarkan kriteria pengujian statistik yang telah ditetapkan. Nilai signifikansi yang memenuhi batas pengambilan keputusan menunjukkan bahwa pengaruh yang teridentifikasi bukan terjadi secara kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan yang nyata secara empiris. Kepemimpinan terbukti memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan komunikasi berperan dalam meningkatkan pemahaman, koordinasi, serta kualitas hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa efektivitas organisasi terbentuk melalui kombinasi kualitas kepemimpinan dan kelancaran komunikasi yang berjalan secara terpadu.

3.8 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,964 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai di atas 0,80 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

3.9 Pembahasan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Stabilitas emosi pemimpin, kemampuan membangun hubungan interpersonal, serta kejelasan arahan kerja berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang terarah dan terstruktur memungkinkan karyawan memahami peran, tanggung jawab, serta standar kinerja yang diharapkan, sehingga mendorong peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan Terry (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Selain kepemimpinan, komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi organisasi yang efektif berperan dalam memastikan tersampainya informasi kerja secara jelas, meminimalkan kesalahan interpretasi, serta memperkuat koordinasi antar individu maupun unit kerja. Kejelasan pesan, keterbukaan komunikasi, dan kualitas interaksi antar karyawan berkontribusi terhadap terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Kondisi tersebut memungkinkan penyelesaian tugas dilakukan secara lebih efisien dan terkoordinasi. Temuan ini mendukung pandangan Ganiem (2019) yang menekankan bahwa komunikasi bertujuan menciptakan kesamaan pengertian serta memperkuat hubungan kerja yang produktif.

Pengaruh simultan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat tinggi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,964. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan sangat erat berkaitan dengan kualitas kepemimpinan dan efektivitas komunikasi yang berlangsung dalam organisasi. Tingginya kekuatan hubungan tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel tidak bekerja secara terpisah, melainkan membentuk sistem interaksi organisasi yang saling memperkuat. Kepemimpinan yang efektif cenderung menghasilkan pola komunikasi yang jelas dan terarah, sementara komunikasi yang efektif memperkuat implementasi kebijakan dan arahan pimpinan. Kombinasi keduanya menciptakan keselarasan tujuan, kejelasan peran kerja, serta koordinasi operasional yang optimal.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui peningkatan kemampuan individu, tetapi juga melalui perbaikan sistem manajerial dan komunikasi organisasi secara terpadu. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas, dukungan psikologis, serta pengawasan yang proporsional akan memperkuat efektivitas komunikasi, sedangkan komunikasi yang terbuka dan sistematis akan memperlancar implementasi keputusan pimpinan. Integrasi kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang produktif, stabil, dan adaptif terhadap tuntutan organisasi.

Temuan penelitian ini juga mendukung konsep kinerja menurut Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi kerja organisasi. Kepemimpinan berperan dalam membentuk motivasi dan arah kerja, sedangkan komunikasi berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang terkoordinasi dan kondusif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi yang dikelola secara efektif.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan empiris yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor organisasi yang memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan.

Kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan yang tercermin dari kemampuan mengarahkan, memotivasi, serta membangun hubungan kerja yang baik berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang terstruktur dan kondusif. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Komunikasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kejelasan penyampaian informasi, keterbukaan interaksi, serta kualitas hubungan kerja yang terbentuk melalui komunikasi yang efektif berperan dalam meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi kerja, serta efisiensi pelaksanaan aktivitas organisasi.

Secara simultan, kepemimpinan dan komunikasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor organisasi secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari interaksi yang terpadu antara kualitas kepemimpinan dan efektivitas komunikasi dalam organisasi. Integrasi kedua faktor tersebut membentuk sistem kerja yang terarah, koordinatif, dan produktif.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan penguatan kualitas kepemimpinan sekaligus perbaikan sistem komunikasi organisasi. Organisasi perlu memastikan bahwa proses pengarahan, pengambilan keputusan, dan penyampaian informasi berjalan secara jelas, konsisten, dan terstruktur agar mampu mendukung efektivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan serta jumlah variabel yang dianalisis terbatas pada kepemimpinan dan komunikasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi,

atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi antara lain meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan manajerial, mengembangkan sistem komunikasi internal yang lebih terbuka dan terstruktur, serta menciptakan mekanisme koordinasi kerja yang mampu mendukung efektivitas operasional secara berkelanjutan.

REFERENCES

- Ganiem, Leila Mona, (2019), Komunikasi Korporat: Konteks Teoretis dan Praktis. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam, (2019), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Sinambela, (2020), Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono (2019), Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2017. Prinsip-Prinsip Manajemen. Alih Bahasa: J. Smith. D.F.M. Jakarta: PT. Bumi Aksara.