

## Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Indah Global Kencana

Dewi Fitriyanti<sup>1</sup>, Hendra Kurniawan<sup>2</sup>, Syabrinildi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email :<sup>1</sup> [jzdeww@gmail.com](mailto:jzdeww@gmail.com) , <sup>2</sup> [hendra.hku@bsi.ac.id](mailto:hendra.hku@bsi.ac.id) <sup>3</sup> [syabrinildi.syb@bsi.ac.id](mailto:syabrinildi.syb@bsi.ac.id)

**Abstract** - This research aims to determine and analyze the influence of leadership and communication on employee performance at PT. Duta Indah Global Kencana. The population in this study were all employees of PT. Duta Indah Global Kencana totaling 56 people. The sampling technique used is using saturated samples. The data collection technique in this study uses a questionnaire distributed to employees of PT. Duta Indah Global Kencana. This study uses a quantitative method and the collected data is processed with SPSS 25. Data analysis techniques in this research use classical assumption tests, multiple regression, hypothesis testing and coefficient of determination. Based on the research results, it can be concluded that leadership and communication have a significant effect on employee performance.

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

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Indah Global Kencana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Indah Global Kencana yang berjumlah 56 orang Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Duta Indah Global Kencana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang terkumpul diolah dengan SPSS 25. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Tujuan instansi terwujud bagaimana kondisi Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga SDM sebuah perusahaan memiliki peran penting. Agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif maka dibutuhkan pengelolaan secara teratur dan sistematis. Perusahaan perlu melakukan proses penyeleksian yang selektif untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dan memiliki daya saing tinggi.

Tiap perusahaan tentu saja mendambakan SDM berkualitas. SDM ini lah yang nantinya didayagunakan untuk merealisasikan visi misi dan mencapai tujuan. Perkembangan sebuah IPTEK harus diimbangi kualitas SDM yang baik agar kinerja Perusahaan dapat mudah tercapai. Perusahaan harus bisa membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mewujudkan tujuan serta meningkatkan profitabilitas hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kecakapan kinerja dari karyawannya. Mangkunegara (2002) memahami “kinerja yakni kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan karyawan searah dengan tanggung jawab yang dimilikinya” (Setyawati et al, 2023).

Salah satu tolak ukur untuk maju dan mundurnya sebuah organisasi maupun perusahaan adalah dari pemimpin yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini

bisa terjadi di setiap organisasi baik negeri maupun swasta. Sebuah perusahaan tanpa adanya kepemimpinan dapat dipandang menjadi segerombolan orang dan mesin yang acak dan berserakan. Oleh karena itu, suatu pemimpin dalam sebuah perusahaan termasuk birokrasi yang sangat penting. Apabila perusahaan ingin sukses maka diperlukan kepemimpinan, terlebih lagi memiliki karyawan-karyawan yang baik dan selalu ingin berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin dapat dianggap ideal jika mereka membawa visi dan misi yang jelas dalam dirinya agar dapat menyokong kinerja secara optimal. Dalam hal ini pemimpin juga mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain kepemimpinan, komunikasi yang lancar juga menjadi faktor dalam kinerja dari karyawan. Komunikasi ini dapat dilihat dari cara berinteraksi yang terjadi baik di internal dan eksternal perusahaan. Adanya komunikasi yang baik dapat mewujudkan ikatan yang baik pula antar karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Keterampilan yang baik dalam berkomunikasi diperlukan supaya komunikasi tersebut tersampaikan dengan baik di suatu perusahaan demi kelancaran aktivitasnya.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan serta komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Duta Indah Global Kencana. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah untuk menjadi masukan dan pertimbangan untuk pengembangan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang makin berkualitas.

Kepemimpinan ialah suatu pokok bahasan serta pokok bahasan yang menarik dan tidak membosankan bagi para peneliti, akademisi, dan praktisi awam untuk dipelajari, dikaji, ditulis, didiskusikan, diseminarkan, dan direnungkan (Pratama & Mawardi, 2024). Berikut ini adalah indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo pada (Pratama & Mawardi, 2024) ada 8 indikator kepemimpinan yaitu:

a. Bersifat adil

Perasaan untuk selalu bersatu pada hakikatnya merupakan ungkapan kesepahaman antar bawahan dan antara atasan dan bawahan untuk mencapai apa yang telah diharapkan sehingga rasa persatuan antar anggota organisasi adalah mutlak.

b. Memberi sugesti

Istilah "sugesti" sering digunakan dalam arti nasehat. Saran memiliki urgensi dalam menaikkan harga diri, dedikasi, komitmen, dan rasa kebersamaan di antara bawahan. Dalam konteks kepemimpinan, sugesti mengacu pada sesuatu yang mempunyai kekuatan untuk menggerakkan orang, seperti pengaruh.

c. Mendukung tujuan

Kepemimpinan sangat diperlukan, karena pencapaian tujuan dari sebuah organisasi tidak bisa dipandang remeh. Sehingga, supaya organisasi dapat meraih tujuan, masing-masing tujuan harus diselaraskan dengan konteks organisasi dan memastikan bawahan agar saling bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dianggap memiliki peran katalitik jika ia mampu terus mengembangkan semua SDM yang ada dan juga berupaya untuk memberi tenaga maksimal dan daya tanggap sehingga pekerjaan dapat berjalan cepat.

e. Menciptakan rasa aman

Semua pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan rasa aman kepada bawahannya. Hal ini jika semua pemimpin dapat menjaga kualitas yang baik dan sikap optimis dalam menghadapi permasalahan.

f. Sebagai wakil organisasi

Seorang pemimpin adalah segalanya, sehingga organisasinya selalu meninggalkan kesan tertentu berdasarkan segala perbuatan, perbuatan, dan perkataannya.

g. Sumber inspirasi

Para pemimpin wajib membuat karyawannya bersemangat dalam menjalankan tujuan organisasi serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

h. Bersikap menghargai

Semua orang pasti ingin mendapatkan dukungan dan apresiasi dari orang lain yang bermakna seorang atasan harus bisa menghormati dan menghargai semua karyawannya.

Komunikasi adalah suatu bentuk penyampaian informasi dari satu individu ke individu lain, baik secara langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan bertujuan memberi tahu maupun mengubah perilaku, pendapat, maupun sikap. Arti penting dari sebuah gagasan atau gagasan-gagasan yang disampaikan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja (Afifah et al., 2023). Indikator komunikasi menurut Lestari (2022) adalah:

a. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan menangkap secara mendalam pesan yang diutarakan oleh seorang komunikator. Komunikasi dapat dikatakan selaras apabila dipahami dengan benar. Di sisi lain, seorang komunikator dikatakan kompeten apabila dapat menyampaikan pesan dengan cara yang sopan dan santun.

b. Kesenangan

Selain berhasil menyalurkan informasi, proses komunikasi juga berlangsung dalam situasi yang aman serta nyaman untuk masing-masing pihak. Pada kenyataannya, tujuan komunikasi bukan hanya untuk menyampaikan informasi, tapi untuk membentuk relasi interpersonal dan interaksi yang menyenangkan.

c. Pengaruh Pada Sikap

Ketika penerima pesan yang disampaikan berubah sikapnya bergantung pada makna pesan tersebut. Mengerahkan pengaruh kepada orang lain merupakan hal yang penting di tempat kerja. Dalam banyak kondisi, kita terkadang mencoba memengaruhi sikap orang lain serta meyakinkan mereka dalam berperilaku positif sesuai harapan kita.

d. Hubungan yang Semakin Baik

Peningkatan tingkat hubungan interpersonal yang tidak disengaja selama proses komunikasi efektif. Di kantor, komunikasi bukan sekedar penyampaian informasi atau mempengaruhi sikap, namun sering kali mencakup niat tersirat untuk membangun hubungan baik.

Kinerja yakni hasil dari kerja yang bisa dilakukan oleh orang perseorangan atau sekelompok orang pada sebuah instansi secara melawan hukum, sesuai kewenangan serta tanggung jawabnya, demi meraih tujuan instansi, tanpa melanggar hukum serta bertentangan dengan kesusilaan serta adat istiadat yang mewakili etika (Karina et al., 2020). Indikator kinerja menurut Afandi (2022) adalah:

1. Kuantitas Hasil Kerja, yakni semua hal mengenai satuan pengukuran yang berelasi dengan hasil kerja dan dapat disebutkan sebagai angka atau nilai lain yang setara.
2. Kualitas Hasil Kerja, yakni segala jenis ukuran mutu suatu hasil karya, yang diwakilkan dalam suatu angka atau nilai lain yang setara.
3. Disiplin kerja, merupakan sikap menaati aturan perundang-undangan yang berjalan pada suatu organisasi.
4. Inisiatif, adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan yang muncul atas kemauan dirinya, dengan melihat kondisi lingkungannya.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Indah Global Kencana dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah metode yang lebih memfokuskan tulisan terhadap aspek pengukuran secara objektif pada peristiwa sosial (Sugiyono, 2019). Terdapat 56 responden yang menjadi populasi penelitian. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan sampel jenuh. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah:

a. Observasi

Metode observasi penelitian ini bertujuan untuk melihat keadaan instansi. Adapun objek yang dipakai di penelitian ini seperti kinerja kerja dari karyawan. Selain itu, observasi juga dilakukan agar bisa mengetahui bagaimana respon karyawan pada pimpinannya.

b. Kuesioner

Kuesioner yakni sekumpulan pertanyaan yang diberikan terhadap sejumlah orang atau responden guna untuk mengumpulkan data (Novaldy & Mahpudin, 2021). Hasil jawaban yang diperoleh dari pertanyaan yang telah diberikan akan dikumpulkan menjadi sebuah data. Responden pada penelitian ini akan diberikan sejumlah pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja dalam bentuk kuesioner atau angket. Daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner ini akan diolah melalui skala likert dengan checklist, dengan opsi yang tersedia untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

c. Studi dokumentasi

Dalam metode ini peneliti tidak hanya mengamati perusahaan, peneliti mengenakan buku-buku yang berkaitan dengan judul yang di ambil guna menjadi acuan lain dalam penyusunan penelitian ini.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada 56 responden yakni karyawan PT. Duta Indah Global Kencana. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan beberapa pengujian seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Olah data yang dilakukan penulis menggunakan bantuan SPSS Versi 25. Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan yaitu:

#### Uji Kualitas Data

##### *Berikut pengujian validitas:*

Validitas ialah sebuah tingkat kevalidan, ditunjukkan oleh sesuatu instrumen

(Imronudin & Arrasyid, 2022). Apabila hasil validitas instrumen tinggi, maka instrumen tersebut valid atau sah. Dan juga sebaliknya, yaitu instrumen yang mempunyai validitas rendah menunjukkan bahwa instrumen tersebut kurang dari kevaliditasannya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0.49	0.2632	Valid
X1.2	0.652	0.2632	Valid
X1.3	0.640	0.2632	Valid
X1.4	0.603	0.2632	Valid
X1.5	0.388	0.2632	Valid
X1.6	0.452	0.2632	Valid
X1.7	0.497	0.2632	Valid
X1.8	0.445	0.2632	Valid
X1.9	0.387	0.2632	Valid
X1.10	0.662	0.2632	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dari variabel kepemimpinan (X1) adalah valid karena memperoleh angka r hitung  $>$  r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0.691	0.2632	Valid
X2.2	0.805	0.2632	Valid
X2.3	0.690	0.2632	Valid
X2.4	0.751	0.2632	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dari variabel komunikasi (X2) adalah valid karena memperoleh angka r hitung  $>$  r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y.1	0,744	0.2632	Valid
Y.2	0,585	0.2632	Valid
Y.3	0,403	0.2632	Valid
Y.4	0,817	0.2632	Valid
Y.5	0,752	0.2632	Valid
Y.6	0,615	0.2632	Valid
Y.7	0,535	0.2632	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid karena memperoleh angka r hitung  $>$  r tabel.

**Berikut pengujian reabilitas:**

Uji reliabilitas dapat dimaksudkan agar dapat diketahui sampai sejauh mana ukuran suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan, ketelitian, dan akurasi (Adawiyah & Amelia, 2023). Dikatakan reliable adalah jika suatu instrumen tersebut pengukurannya konsisten dan cermat akurat.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

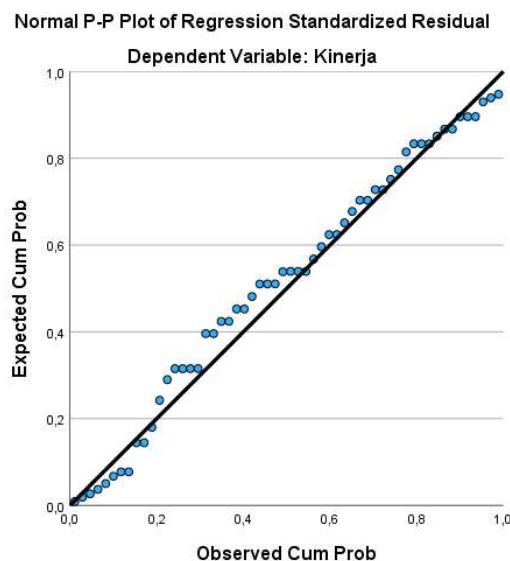
Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.707	0,60	Reliabel
Komunikasi	0.717	0,60	Reliabel
Kinerja	0.716	0,60	Reliabel

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, uji reabilitas dalam variabel Kepemimpinan (X1) sejumlah 0,707; Komunikasi (X2) sejumlah 0,717; dan Kinerja sejumlah 0,716. Yang dimana berarti nilai angka *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan hasil semua variabel diatas reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### *Berikut hasil uji normalitas:*

Tujuan dari uji normalitas adalah agar tahu apakah dalam sebuah model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak (Nursal & Ananda, 2023). Yang artinya nilai Y (variabel terikat) harus berdistribusi normal terhadap nilai X (variabel bebas). Distribusi data yang normal atau mendekati normal adalah model suatu regresi yang baik.



Gambar 1. Uji Normalitas Pendekatan P-Plot

Dari yang ditunjukkan oleh gambar diatas, dipaparkan jika data menyebar di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti bahwa informasi antara variabel bebas serta variabel

terikat mempunyai keterikatan atau berdistribusi dengan normal. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov digunakan pada tabel berikut untuk memaparkan apabila data terdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N	56	,0000000	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,88748861	
	Std. Deviation	,101	
Most Extreme Differences	Absolute	,092	
	Positive	-,101	
		Negative	
Test Statistic		,090	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	,200 <sup>d</sup>	,453	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	Lower Bound	,440
	99% Confidence Interval	Upper Bound	,466

Hasil uji normalitas data diperoleh skor signifikansi monte carlo sejumlah 0,298. Menurut P-P plot of regression standardized residual dan nilai signifikansi pada uji kolmogotov smirnof yang lebih besar dari 0,05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal atau memenuhi uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas:**

Toleransi ukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak bisa digambarkan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, skor toleransi yang rendah sama dengan skor VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/\text{nilai toleransi}$ ).

Apabila skor VIF variabel independen berada dalam rentang toleransi yang sudah ditentukan yaitu 5 atau kurang, maka tidak ada multikol pada variabel bebas. Model regresi yang baik mensyaratkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

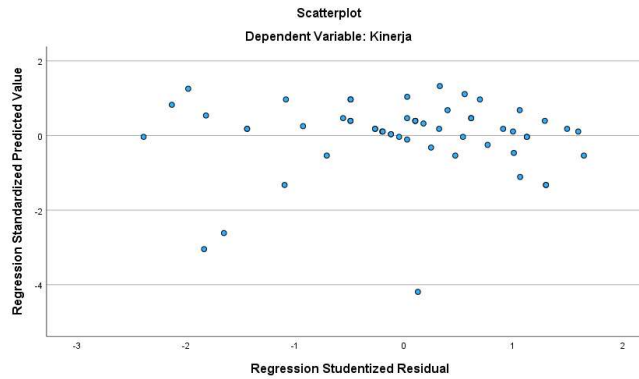
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,341	3,983		,588	,559		
	Kepemimpinan	,500	,092	,582	5,436	,000	,799	1,252
	Komunikasi	,375	,172	,233	2,176	,034	,799	1,252

Dari tabel diatas, skor *Variance Inflation Factor* (VIF) bagi variabel kepemimpinan (X1) adalah sejumlah 1,252 serta nilai tolerance pada variabel kepemimpinan 0,779.



Sedangkan skor *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel komunikasi (X2) sejumlah 1,252 serta skor tolerance pada variabel komunikasi 0,779. Karena masing-masing variabel memiliki skor tolerance > 0,1 serta skor VIF < 5, maka diperoleh kesimpulan tidak dilihat terjadinya multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 2, dipaparkan apabila distribusi residual menyebar secara tidak teratur serta tidak membentuk pola yang dipaparkan dalam titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulannya adalah bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Koefisien Regresi Linear Berganda:**

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,341	3,983		,588	,559
	Kepemimpinan	,500	,092	,582	5,436	,000
	Komunikasi	,375	,172	,233	2,176	,034

Menurut tabel, didapatkan koefisien variabel kepemimpinan sejumlah 0,500 serta variabel komunikasi sejumlah 0,375 dengan konstanta 2,341 sehingga model regresi yang didapatkan ialah:

$$Y = 2,341 + 0,500X1 + 0,375X2$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat kinerja
- X1 = Variabel bebas (kepemimpinan)
- X2 = Variabel bebas (komunikasi)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka bisa dianalisis meliputi:

- a. Konstan sejumlah 2,341 menunjukkan kinerja karyawan pada PT Duta Indah Global Kencana akan meningkat jika nilai variabel independen dianggap konstan.
- b. Hasil perhitungan linier berganda untuk Koefisien regresi X1 (kepemimpinan) didapatkan nilai koefisien (b1) = 0,500 dengan arah korelasi yang positif menunjukkan jika kepemimpinan mendapat kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 50% dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sebagai konstan.
- c. Hasil perhitungan dari linier berganda untuk Koefisien regresi X2 (komunikasi) didapatkan nilai koefisien (b2) = 0,375 dengan arah korelasi yang positif memperlihatkan jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sejumlah 37,5% dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sebagai konstan.

**Uji Hipotesis**

***Berikut hasil Uji t:***

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,341	3,983		,588	,559
	Kepemimpinan	,500	,092	,582	5,436	,000
	Komunikasi	,375	,172	,233	2,176	,034

Hasil dari perhitungan uji t tersebut didapatkan bahwa untuk variabel kepemimpinan (X1) didapati hasil t-hitung sejumlah 5,436 ( $5,436 > 2,00575$ ) dengan probabilitas bernilai 0,000. Skor probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) oleh karena itu disimpulkan bahwa H0 ditolak serta Ha diterima. Sehingga, diperoleh kesimpulan apabila ada dampak positif dan signifikan antara faktor kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Duta Indah Global Kencana.

Hasil uji t bagi variabel komunikasi (X2) didapatkan hasil t hitung sejumlah 2,176 ( $2,176 > 2,00575$ ) dengan probabilitas sejumlah 0,034. Skor probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ) oleh karena itu disimpulkan bahwa H0 ditolak serta Ha diterima. Sehingga, diperoleh kesimpulan apabila ada dampak positif dan signifikan antara faktor komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Duta Indah Global Kencana.

***Berikut hasil Uji F:***

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,188	2	83,594	28,100	,000 <sup>b</sup>
	Residual	157,670	53	2,975		
	Total	324,857	55			

Dari tabel diatas, dipaparkan apabila F hitung sejumlah 28,100 dengan skor probabilitas sejumlah 0,000. Maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima karena skor probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $28,100 > 3,17$ ). Oleh karena itu, bisa dinyatakan apabila variabel X1 atau kepemimpinan serta variabel X2 atau komunikasi secara bersama-sama berdampak positif serta juga berpengaruh secara signifikan bagi kinerja karyawan PT. Duta Indah Global Kencana.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,515	,496	1,725

Menurut tabel diatas, skor koefisien determinasi (R square) adalah 0,515 dan hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Duta Indah Global Kencana dipengaruhi oleh variabel komunikasi serta kepemimpinan sejumlah 51,5% serta sisanya sejumlah 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Dalam penelitian *ini standard error of the estimated* ialah sejumlah 1,725 yang mengartikan jika semakin kecil skor standar deviasinya maka semakin baik model yang digunakan untuk memperkirakan pada kinerja pegawai.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji uji yang telah dilakukan diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Di PT. Duta Indah Global Kencana, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y)
- Ada dampak yang signifikan dan positif antara variabel komunikasi (X2) bagi kinerja karyawan (Y) pada PT. Duta Indah Global Kencana.
- Didapatkan hasil jika secara bersama-sama terdapat dampak positif serta signifikan antara faktor kepemimpinan (X1) serta komunikasi (X2) bagi kinerja pegawai (Y) PT. Duta Indah Global Kencana. Adapun besarnya pengaruh variabel komunikasi serta kepemimpinan bagi kinerja ialah sejumlah 51,5%. Hal tersebut membuktikan bahwa apabila sebuah

perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik serta juga didukung dengan komunikasi yang baik dan efektif maka bisa menaikkan kinerja pegawai.

## 5. REFERENSI

- Adawiyah, N., & Amelia, R. (2023). *PEGAWAI ( STUDI PENYELENGGARAAN IBADAH HAJI PADA KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA BARAT )*.
- Afifah, K., Surabaya, U. M., Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2023). *Komunikasi Penting Bagi Kewirausahaan*. May. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28160.20485>
- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 3(2774–3020), 200–213.
- Imronudin, & Arrasyid, I. (2022). Pengaruh Media Strip Story Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas V Pada Mata Pelajaran Ski Di Mi Man Bahul Ulum 2 Ciampea. *Instruktur*, 1(2), 71–76. <https://doi.org/10.51192/instruktur.v1i2.160>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA*. 2(1), 89–102.
- Novaldy, T., & Mahpudin, A. (2021). Penerapan Aplikasi dengan Menggunakan Barcode dan Aplikasi untuk Laporan Presensi Kepada Orang Tua. *ICT Learning*, 5(1), 1–9.
- Nursal, N., & Ananda, F. (2023). Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Dilihat Dari Penyajian Laporan Keuangan Dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Pada Kantor Bkd Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020. *Jurnal Pundi*, 7(1), 77. <https://doi.org/10.31575/jp.v7i1.457>
- Pratama, Y. B., & Mawardi, S. (2024). *Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Di Yayasan Amal Khair Yasmin Unit Barbeku Tangerang Selatan )*. 1(April), 118–124.
- Sugiyono. (2019). Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Graha Ilmu.
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>