

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Qonita Teknologi Indonesia Kota Jakarta Timur

Nuraeni^{1*}, Styo Budi Utomo²

^{1,2} Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Indonesia

e-mail korespondensi: nuraeni01023@gmail.com

Submit: 30-06-2025 | Revisi : 02-07-2025 | Terima : 09-07-2025 | Terbit online: 18-07-2025

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Qonita Teknologi Indonesia, Jakarta Timur secara parsial dan simultan. Gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan dua faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode survei terhadap seluruh populasi sebanyak 60 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua instrumen valid dan reliabel (r hitung $>$ r tabel, Cronbach's Alpha $>$ 0,70). Analisis data menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 3,152 $>$ t tabel = 2,009; sig = 0,003 $<$ 0,05). Komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 4,274 $>$ t tabel = 2,009; sig = 0,000 $<$ 0,05). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 20,519 $>$ F tabel = 3,19; sig = 0,000 $<$ 0,05), dengan kontribusi sebesar 46,8% ($R^2 = 0,468$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan efektif dan komunikasi yang baik secara simultan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat program pelatihan manajerial dan meningkatkan sistem komunikasi internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to analyze the know of leadership style and communication on employee performance at PT Qonita Teknologi Indonesia, East Jakarta. Partially and simultaneously Leadership style and communication are two strategic factors in enhancing human resource effectiveness. Utilizing a quantitative approach, data were collected through questionnaires and surveys involving the entire population of 60 employees using a saturated sampling technique. Validity and reliability tests confirmed that all instruments were valid and reliable (r count $>$ r table, Cronbach's Alpha $>$ 0.70). The analysis reveals that leadership style has a positive and significant effect on employee performance (t count = 3.152 $>$ t table = 2.009; sig = 0.003 $<$ 0.05). Communication also has a significant impact on employee performance (t count = 4.274 $>$ t table = 2.009; sig = 0.000 $<$ 0.05). Simultaneously, leadership style and communication significantly influence employee performance (F count = 20.519 $>$ F table = 3.19; sig = 0.000 $<$ 0.05), with a contribution rate of 46.8% ($R^2 = 0.468$). These findings confirm that effective leadership combined with strong internal communication significantly improves employee productivity and work quality. Therefore, it is recommended that the company strengthen managerial training programs and enhance internal communication systems to build a more productive and competitive work environment.

Keywords : Leadership Style, Communication, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam era industri berbasis pengetahuan dan teknologi seperti saat ini. Dalam pengelolaan organisasi modern, kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan secara optimal, karena keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi (Arifin & Effendi, 2022). Penekanan pada manajemen sumber daya manusia menuntut perhatian khusus terhadap gaya kepemimpinan dan komunikasi sebagai faktor utama penggerak performa karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan perilaku kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif (Panjaitan, 2017). Kepemimpinan transformasional, khususnya, dinilai efektif dalam membangun



semangat, kepercayaan, serta loyalitas yang tinggi dari karyawan (Muharram & Maulana, 2022). Hal ini memperkuat posisi pemimpin sebagai katalisator dalam menciptakan iklim kerja yang adaptif dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Komunikasi yang efektif juga menjadi elemen penting dalam memastikan kelancaran proses kerja dan keberhasilan kolaborasi antardepartemen. Komunikasi dua arah yang terbuka mampu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kepercayaan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi (Samosir, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan keterlibatan karyawan (Arifin & Effendi, 2022).

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari efektivitas fungsi manajerial dalam organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya tercermin dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses yang dijalankan dengan efisiensi, ketepatan waktu, dan komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi (Mardiatmoko, 2020). Pengelolaan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, rendahnya produktivitas, hingga menurunnya kualitas pelayanan. Berangkat dari pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Qonita Teknologi Indonesia. Penelitian ini berfokus pada sektor teknologi dan layanan TI, yang memiliki karakteristik organisasi yang lebih dinamis dan membutuhkan respons komunikasi yang cepat. Selain itu, penelitian ini menggunakan data empiris internal perusahaan periode 2021–2024 yang menunjukkan fluktuasi performa kerja, menjadikan konteks ini lebih aktual dan strategis dalam pengambilan kebijakan perusahaan ke depan.

Tabel 1 Data Empiris Kinerja Karyawan
PT Qonita Teknologi Indonesia Kota Jakarta Timur Tahun 2021-2024

No	Komponen Penilaian	Keterangan Penilitin	Target	Realisasi				Rata-rata pencapaian
				2021	2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	Tingkat ketelitian dan kepatuhan terhadap standar kualitas kerja dan SOP perusahaan	100%	82,10%	85,45%	83,40%	86,50%	84,36%
2	Kuantitas kerja	Volume pekerjaan yang diselesaikan dan kontribusi harian terhadap produktivitas tim	100%	70,00%	72,50%	74,60%	78,30%	73,85%
3	Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai deadline dan efektivitas penggunaan waktu kerja	100%	85,30%	88,10%	89,40%	91,50%	88,58%
4	Efektivitas	Efisiensi dalam menggunakan sumber daya dan waktu untuk mencapai hasil maksimal	100%	78,00%	79,60%	81,10%	83,20%	80,48%
5	Komitmen	Dedikasi, loyalitas, dan keterbukaan dalam menerima kritik dan menyelesaikan tugas	100%	90,20%	92,50%	93,10%	94,80%	92,15%
Rata-Rata			100%	81,12%	83,63%	84,72%	86,46%	83,98%

Berdasarkan data empiris yang ditampilkan pada Tabel 1, kinerja karyawan PT Qonita Teknologi Indonesia selama periode 2021–2024 menunjukkan tren peningkatan. Rata-rata keseluruhan capaian mencapai 83,98%, dengan indikator tertinggi terdapat pada aspek komitmen sebesar 92,15%. Namun, indikator kuantitas kerja dan efektivitas mencatat skor lebih rendah, masing-masing sebesar 73,85% dan 80,48%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat loyalitas dan kedisiplinan yang baik, produktivitas dan efisiensi kerja belum mencapai target optimal. Penurunan performa sebesar 10% pada tahun 2024 menjadi alarm penting bagi manajemen untuk mengevaluasi pola kepemimpinan dan sistem komunikasi yang sedang berlangsung, guna menghindari dampak negatif terhadap kepuasan pelanggan dan pencapaian target perusahaan (Robbins & Judge, 2017).

Penelitian ini menjadikan gaya kepemimpinan dan komunikasi sebagai dua variabel utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Sejalan dengan pandangan Bass dan Avolio yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam membangun semangat dan produktivitas tim, pendekatan ini dikaji lebih dalam pada konteks PT Qonita Teknologi Indonesia (Bass & Avolio dalam JIEMR, 2020). Dengan menjembatani teori dan praktik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus solusi praktis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan teknologi yang dinamis (Arifin et al., 2023).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik.

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antar variabel diuji secara parsial maupun simultan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Qonita Teknologi Indonesia Kota Jakarta Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala *Likert* lima poin. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Instrumen kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung $> 0,254$, sehingga dianggap valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi (Budiastuti & Bandur, 2018). Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Widyaningsih, 2021).
2. Uji Multikolinearitas dengan hasil nilai VIF sebesar 3,715 dan Tolerance sebesar 0,269, menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas (Paramita, 2015).
3. Uji Heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan dari pengolahan data sebagai berikut:

$$Y = 3,966 + 0,279X_1 + 0,693X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = 3,966 (konstanta)

X₁ = Gaya Kepemimpinan (koefisien regresi 0,279)

X₂ = Komunikasi (koefisien regresi 0,693)

e = Error (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F mengukur pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gabungan dari variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam menjelaskan kinerja karyawan (Mardiatmoko, 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3008), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah valid (Sugiyono, 2019). Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan seluruhnya berada di atas 0,90, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan konsisten (Budiastuti & Bandur, 2018). Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Widyaningsih, 2021). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen dan hasilnya menunjukkan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$, artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi (Paramita, 2015). Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dan hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar acak tanpa pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mardiatmoko, 2020). Begitu pula dengan variabel komunikasi, yang juga menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga secara parsial komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sugiyono, 2019). Hasil uji F digunakan untuk melihat pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh F_{hitung} sebesar 13,846 $> F_{tabel}$ 3,231

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Mardiatmoko, 2020).

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,515 menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini (Budiastuti & Bandur, 2018).

$$D = R^2 \times 100\% \quad (2)$$

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur secara tepat variabel yang diteliti. Suatu pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel, yaitu r hitung $>$ r tabel, dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden ($n = 60$) dengan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 58$), sehingga r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2542. Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dan diolah dengan bantuan *software* SPSS versi 23, di mana seluruh item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil valid karena nilai r hitung-nya lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kriteria
X1.1	0,765	0,2542	Valid
X1.2	0,764	0,2542	Valid
X1.3	0,881	0,2542	Valid
X1.4	0,810	0,2542	Valid
X1.5	0,711	0,2542	Valid
X1.6	0,846	0,2542	Valid
X1.7	0,749	0,2542	Valid
X1.8	0,827	0,2542	Valid
X2.1	0,711	0,2542	Valid
X2.2	0,711	0,2542	Valid
X2.3	0,796	0,2542	Valid
X2.4	0,794	0,2542	Valid
X2.5	0,869	0,2542	Valid
X2.6	0,871	0,2542	Valid
X2.7	0,757	0,2542	Valid
X2.8	0,749	0,2542	Valid
X2.9	0,801	0,2542	Valid
X2.10	0,774	0,2542	Valid
Y.1	0,756	0,2542	Valid
Y.2	0,832	0,2542	Valid
Y.3	0,834	0,2542	Valid
Y.4	0,778	0,2542	Valid
Y.5	0,847	0,2542	Valid
Y.6	0,778	0,2542	Valid
Y.7	0,796	0,2542	Valid
Y.8	0,786	0,2542	Valid
Y.9	0,851	0,2542	Valid
Y.10	0,854	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* (α) melalui bantuan *software* SPSS versi 23. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar statistik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dibentuk tidak bias dan dapat menghasilkan estimasi parameter yang

valid serta dapat diinterpretasikan secara tepat.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
X ₁	0,916	Reliabel
X ₂	0,929	Reliabel
Y	0,942	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada *software* SPSS versi 23. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25613255
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.084
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak seharusnya mengandung multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas (Paramita, 2015). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai VIF sebesar 3,002 dan Tolerance sebesar 0,333, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model ini.

Tabel 4. Uji Multinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.966	2.562			
	X1	.279	.147	.223	.269	3.715
	X2	.693	.118	.689	.269	3.715

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada semua nilai variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan metode *Glejser* pada SPSS. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.225	1.649		3.168	.002
	X1	.056	.094	.145	.588	.559
	X2	-.116	.076	-.376	-1.525	.133

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang

signifikan dari variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3.6 Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.966	2.562		1.548	.127
	X1	.279	.147	.223	1.903	.062
	X2	.693	.118	.689	5.873	.000

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian parsial yang ditampilkan pada Tabel 4.22, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,062, lebih besar dari nilai alpha 0,05, dan nilai t hitung sebesar 1,903, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,002. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis H1 ditolak. Sementara itu, variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai alpha 0,05, serta nilai t hitung sebesar 5,873, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis H2 diterima.

3.7 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2332.858	2	1166.429	106.286	.000^b
	Residual	625.542	57	10.974		
	Total	2958.400	59			

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 106,286 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.8. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.781	3.31277	1.612

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 8, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,1% variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 21,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Qonita Teknologi Indonesia, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,903 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar $0,062 > 0,05$. Sebaliknya, variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,873 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Qonita Teknologi Indonesia. Hasil ini diperoleh dari nilai F hitung sebesar $106,286 > F$ tabel 3,15 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,781, menunjukkan bahwa sebesar 78,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Referensi

- Arifin, A. Z., Lestari, W., & Taufik, M. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi Regional (JIMER)*, 5(1), 34–44.
- Arifin, S. B., & Effendi, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 40–48.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam ilmu sosial. Jurnal Penelitian Pendidikan*, 35(2), 101–110.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. dalam Adiwilaga. (2018). *Gaya kepemimpinan dalam organisasi modern*. Bandung: Literasi Nusantara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, Y. (2020). *Analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik dalam penelitian manajemen. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 77–88.
- Muharram, S. F., & Maulana, H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)*. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 1–12.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 55–63.
- Paramita, M. (2015). *Multikolinearitas dan solusi regresi dalam penelitian sosial. Jurnal Ekonomika*, 11(2), 41–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Samosir, R. L. (2021). *The Influence of Leadership Style and Communication on Employee Performance*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 22–35.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiaty, R. Y. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan*. *Jurnal Madani*, 3(1), 42–55.
- Tomy, I., & Hazmanan, I. (2018). *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja*. Jakarta: Deepublish.
- Widyaningsih, R. (2021). *Uji normalitas dan signifikansi dalam analisis data kuantitatif. Jurnal Statistika dan Riset*, 9(2), 112–120.