

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Virtus Facility Services Kemayoran Jakarta Pusat

Siti Masitoh^{1*}, Tri Lestari, SE.,MM²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: Siti.masito0880@gmail.com, tri.tle@bsi.ac.id

Abstrak - Penelitian ini menyelidiki sejauh mana gaya kepemimpinan serta komunikasi mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dengan tujuan 1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Virtus Facility Services. 2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Virtus Facility Services. 3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kerja Karyawan di PT Virtus Facility Services. Berdasarkan penjelasan diatas dalam penelitian ini meliputi karyawan PT Virtus Facility Services Kemayoran Jakarta pusat yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar 42,810 yang berarti > ftabel 3.200 dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Pada Komunikasi (X2) diketahuithitung > ttabel (5,135 > 2,011) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virtus Facility Service Kemayoran Jakarta Pusat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract - influence employee performance productivity with objectives 1. To find out whether Leadership Style has a partially significant positive effect on employee performance at PT Virtus Facility Services. 2. To find out whether communication has a significant positive effect on employee performance at PT Virtus Facility Services. 3. To find out whether leadership style and communication have a significant positive effect simultaneously on employee work at PT Virtus Facility Services. Based on the explanation above, this research includes 50 employees of PT Virtus Facility Services Kemayoran, Central Jakarta. Based on the test results, it is shown that the fcount value is 42.810, which means > ftable 3,200 with a significance of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. So the hypothesis which partially states that leadership style has no positive effect on employee performance cannot be accepted. In Communication (X2) it is known that tcount > ttable (5.135 > 2.011) with a significance of $0.000 < 0.05$. So the hypothesis which states that Communication partially has a positive and significant effect on employee performance can be accepted. It can be said that the Leadership Style and Communication variables together (simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance variable at PT Virtus facility Service Kemayoran, Central Jakarta.

Keywords : Leadership Style, Communication, Employee Performance

1. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan ialah pola atau cara yang digunakan bagi seorang pemimpin saat berinteraksi dengan

orang-orang di bawahnya. Hal ini meliputi bagaimana pemimpin mempengaruhi karyawan atau anggota tim untuk bekerjasama dekat dan produktif, serta mencapai tujuan organisasi. Pentingnya peran kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi baik dalam pengambilan Keputusan maupun dalam pembagian kerja. Agar terciptanya lingkungan yang sehat komunikasi merupakan hal yang menjadi dasar dalam melakukan segala jenis kegiatan, maka dari itu komunikasi juga sangat penting agar tidak terjadinya kesalah pahaman. Seorang pemimpin harus memiliki strategi yang digunakan dalam mengarahkan anggota organisasi guna menyatukan tujuan organisasi dengan kinerja karyawan demi pencapaian bersama. Banyak perusahaan yang beranggapan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaanya sudah sesuai dari para harapan para karyawan. (Susanti et al., 2022).

74

Copyright (c) 2024 Dina Aulia, Rakhmat Hadi Sucipto



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Published under licence by Antartika Media Indonesia.

Komunikasi organisasi merupakan interaksi antar individu atau grup yang saling berkomunikasi didalam lingkup organisasi sesuai dengan aturan-aturan tertentu. Sebuah tim terdiri dari anggota yang saling melengkapi, setiap orang punya role dan responsibility uniknya, dengan tujuan yang harus dicapai sebagai suatu kesatuan. Selain itu, organisasi juga memiliki batasan-batasan yang jelas dalam hal hubungannya dengan luar. (Amalia et al., 2021)

Masalah umum dalam organisasi adalah komunikasi yang buruk. Komunikasi merupakan aspek penting dari interaksi antar manusia, yang menjadikan manusia sebagai makhluk sosial. Artinya kita membutuhkan orang, kelompok dan komunitas lain untuk saling berinteraksi. Komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi. Karena tanpa komunikasi semuanya akan salah. Saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan, besar kemungkinan terjadinya kesalahpahaman yang dapat berdampak besar pada individu maupun organisasi.

PT. Virtus Facility Services merupakan Perusahaan *outsourcing* yang bergerak dalam bidang jasa (jasa kebersihan, keamanan, perawatan gedung), Perseroan mulai dirintis pada tahun 2016 oleh Bapak Houtman Simanjuntak. Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan pada karyawan PT. Virtus Facility Services yang bertempat di Kemayoran serta menjadi Head Office juga.

Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi gaya pemimpin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facility Services adalah kurangnya pengetahuan pekerja sehingga menghambat pekerjaan, maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga terciptanya kerja sama dua arah agar mencapai tujuan yang sama. kurangnya percaya diri karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan maka peran kepemimpinan harus lebih ekstra dalam memberi pemahaman, seperti melakukan *breafing* harian agar meningkatkan kepercayaan diri para pekerja. tidak bisa *problem solving* (penyelesaikan masalah) dengan keputusan sendiri yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan dilapangan, maka dari itu PT. Virtus Facility Services akan terus melakukan adaptasi lingkungan dan memberikan arahan kepada para kerja agar terciptanya lingkungan yang solid dan meningkatkan mutu serta kapasitas performa pegawai

2. Metode Penelitian

Kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk menginspirasi orang lain menuju aspirasi bersama, memanfaatkan kekuatan kolektif mereka dan membimbing mereka menuju tujuan bersama. Faktanya, para manajer dapat memberikan dampak yang besar terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk kepuasan kerja, keselamatan, kualitas kerja, dan yang terpenting, tingkat kinerja. Pemimpin yang efektif memainkan peran penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dan masyarakat dengan memberdayakan kelompok dan masyarakat untuk bekerja menuju visi bersama. Menurut Rivai dalam (Masturi et al., 2021) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin menggunakan karakteristik mereka sendiri untuk mempengaruhi orang-orang di bawahnya. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Ciri-ciri Gaya kepemimpinan Kepemimpinan otokratis, Kepemimpinan militeristik, Kepemimpinan Paternalistik, Kepemimpinan kharismatik, Kepemimpinan demokratis. Menurut Hasibuan dalam (Jopanda, 2021), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Delekatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Harold D. Lasswell menggambarkan konsep komunikasi terdiri dari lima elemen utama, yaitu komunikator, pesan yang disampaikan, media yang digunakan, komunikat atau audiens, serta efektivitasnya. Ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan proses multifaset serta melibatkan beragam aspek yang saling berhubungan dalam membentuk interaksi antar individu (Fatmawati, 2022). Menurut Liliweli menjelaskan bahwa komunikasi organisasi mempunyai 4 tujuan: Menyatakan pendapat, pemikiran dan pandangan, Membagi informasi, Menyatakan perasaan dan emosi, Melakukan koordinasi. Menurut Daryanto dan Abdullah dalam (Fahraini & Syarif, 2022), parameter dalam menggapai komunikasi ada empat, yakni: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan baik.

Kinerja karyawan Ditafsirkan oleh Effendy A.A dalam (Jopanda, 2021) Performa merupakan hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok organisasi, mulai dari proses awal hingga hasil yang dicapai. Menurut Basro, kinerja pegawai mengacu pada kinerja pegawai, naik seorangan ataupun kelompok didalam organisasi, serta wewenang maupun tanggung jawab yang diberikan perseroan guna menggapai sasaran yang sama .

Secara umum Nelly dalam (Farida & Fauzi, 2020) mengatakan kemampuan pengukuran kinerja data dibagi menjadi empat aspek yaitu:

1. Mengecek dan pengakuan perubahan pekerjaan.
2. Mengkomunikasikan posisi saat ini kepada pemangku kepentingan, pelanggan atau pekerja melalui laporan secara berkala.
3. Pemeriksaan prioritas data kinerja memberikan wawasan tentang hal-hal yang penting bagi bisnis anda.
4. Membantu organisasi atau perusahaan fokus pada permasalahan dan membantu dalam menyelesaikannya pada seseorang untuk meningkatkan kinerja.

PT. Virtus Facility Services merupakan Perusahaan *outsourcing* yang bergerak dalam bidang jasa (jasa kebersihan, keamanan, perawatan gedung), Perseroan mulai dirintis pada tahun 2016 oleh Bapak Houtman Simanjuntak. Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan pada karyawan PT. Virtus Facility Services yang bertempat di Kemayoran serta menjadi *Head Office* juga

Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi gaya pemimpin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facility Services adalah kurangnya pengetahuan pekerja sehingga menghambat pekerjaan, maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga terciptanya kerja sama dua arah agar mencapai tujuan yang sama. kurangnya percaya diri karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan maka peran kepemimpinan harus lebih ekstra dalam memberi pemahaman, seperti melakukan *breafing* harian agar meningkatkan kepercayaan diri para pekerja. tidak bisa *problem solving* (penyelesaikan masalah) dengan keputusan sendiri yang mengakibatkan

terhambatnya pekerjaan dilapangan, maka dari itu PT. Virtus Facility Services akan terus melakukan adaptasi lingkungan dan memberikan arahan kepada para kerja agar terciptanya lingkungan yang solid dan meningkatkan mutu serta kapasitas performa pegawai pada PT Virtus *Facility Services* Kemayoran Jakarta Pusat.

Penelitian kuantitatif mengacu pada jenis investigasi yang bermaksud untuk menangkap fenomena individu ataupun sosial dengan menciptakan representasi yang kaya dan kompleks yang dapat diartikulasikan secara verbal. Studi ini biasanya melibatkan pelaporan pengamatan terperinci dari sumber dan berlangsung dalam pengaturan naturalistik (Fadli, 2021). Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang yang berafiliasi dengan PT Virtus Facility Services di Kemayoran, Jakarta Pusat. Kuesioner disebarkan kepada para karyawan, yang mencakup tiga area utama: gaya kepemimpinan (X1), kualitas komunikasi (X2), dan efisiensi pekerja (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari validasi instrumen, pemeriksaan reliabilitas, dan pengolahan statistik lanjutan yang dilakukan melalui perangkat lunak SPSS v15.

Jika data terkumpul teknik data yang dipergunakan adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik data (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), Uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t Parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi. Sehingga dapat dilihat bagaimana pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah gambar kerangka penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner penelitian dilakukan uji validitas pada setiap kriteria. Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} atau p-value dengan nilai α (0,05) maka dapat diketahui validitas suatu pernyataan kuesioner. Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} derajat kebebasan ($df = n - 2 = 50 - 2 = 48 = 0,278$, dimana n adalah seluruh sampel maka dapat dilakukan uji signifikan. jika korelasi item dengan skor total item signifikan secara statistik (pada α 0,05 dengan uji dua sisi, Sig (2-tailed)), maka item tersebut dianggap valid (Arsi, 2021) Berikut ialah hasil uji validasi dari beberapa variabel:

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,564	0,278	0,000	Valid
X1.2	0,387	0,278	0,000	Valid
X1.3	0,652	0,278	0,000	Valid
X1.4	0,425	0,278	0,000	Valid
X1.5	0,468	0,278	0,000	Valid
X1.6	0,733	0,278	0,000	Valid
X1.7	0,588	0,278	0,000	Valid
X1.8	0,579	0,278	0,000	Valid
X1.9	0,749	0,278	0,000	Valid

Didasarkan Table 1 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,844	0,278	0,000	Valid
X2.2	0,869	0,278	0,000	Valid
X2.3	0,868	0,278	0,000	Valid
X2.4	0,800	0,278	0,000	Valid
X2.5	0,826	0,278	0,000	Valid
X2.6	0,894	0,278	0,000	Valid
X2.7	0,818	0,278	0,000	Valid
X2.8	0,771	0,278	0,000	Valid

Didasarkan table 2 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig(2-tailed)	Keterangan
Y1	0,767	0,278	0,000	Valid
Y2	0,402	0,278	0,000	Valid
Y3	0,724	0,278	0,000	Valid
Y4	0,846	0,278	0,000	Valid
Y5	0,783	0,278	0,000	Valid
Y6	0,784	0,278	0,000	Valid
Y7	0,773	0,278	0,000	Valid
Y8	0,498	0,278	0,000	Valid

Didasarkan table 3 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278) sampai bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi dari suatu variabel. Pengujian ini untuk menilai apakah instrumen menunjukkan ketepatan, kestabilan dan konsistensi yang berbeda. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60 (Gozal et al., 2021). Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel 4. Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	9

Cronbach's Alpha pada Tabel 4 sejumlah 0,746 lebih besar dari 0,600 ($0,746 > 0,600$) sehingga pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yakni reliabel.

Tabel 5. Uji reliabilitas Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,934	8

Berdasarkan data Tabel 5, pertanyaan variabel X2 reliabel karena nilai Cronbach's Alpha-nya $0,676 > 0,600$.

Tabel 6. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,802	8

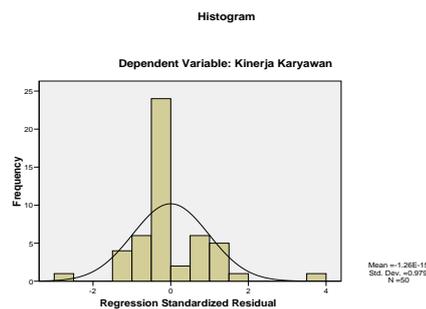
Berdasarkan tabel yang disediakan sebelumnya, nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel yang diteliti - yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi - melebihi ambang batas 0,70. Temuan ini mendukung validitas variabel-variabel dalam penelitian ini, karena mengindikasikan konsistensi internal yang kuat dan stabilitas di antara item-item yang terdiri dari setiap skala.

3.2. Uji Asumsi Klasik

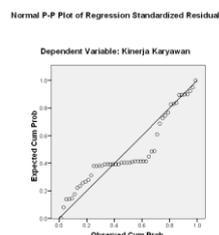
3.2.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan Uji histogram dan normal P-plot. Teknik dalam pengujian normalitas menggunakan sudut pandang terhadap kurva secara normal yang tersaji dalam bentuk histogram, bentuk dari kurva berbentuk lonceng (Bell Shaped) serta terstandardized secara residual plot yang diteraplan dalam keseluruhan variabel. Adapun hasil dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar Grafik Histogram



Grafik histogram pada Gambar 2 terlihat bahwa data memiliki pendistribusian secara normal yang diaplikasikan terhadap terbentuknya kurva yang mneyerupai lonceng (Bell Shaped curve)



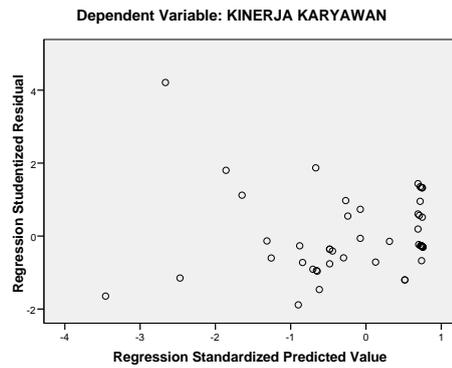
Gambar 2. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 maka dapat ditarik kesimpulan terhadap data berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi Normalitas.

3.2.2. Uji Heterokedastisitas

Tujuan utama melakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk memverifikasi apakah residual dari pengamatan yang berurutan dalam model regresi sangat bervariasi, yang mengarah ke pola penyebaran yang tidak konsisten. Penyebaran yang sama, disebut sebagai homoskedastisitas, muncul ketika residual mempertahankan varians yang stabil, sementara penyebaran yang tidak sama, yang dikenal sebagai heteroskedastisitas, terjadi ketika tingkat varians berfluktuasi secara tiba-tiba. Indikasi adanya asimetri menandakan pelanggaran asumsi dasar regresi, yang berpotensi merusak keandalan dan validitas kesimpulan inferensial. Untuk mengatasi inkonsistensi tersebut, diperlukan modifikasi pada teknik estimasi konvensional atau adopsi alternatif analisis lain untuk meningkatkan akurasi dan ketangguhan model statistik. (A.Gide, 2023)

Scatterplot



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar yang disajikan, titik-titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas serta memanjang di atas dan di bawah garis nol (0) di sepanjang sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengidentifikasi potensi korelasi linier antara dua atau lebih variabel independen dalam kaitannya dengan variabel dependen. Mengisolasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen memerlukan pengenalan manifestasi multikolinearitas dalam model penelitian. Untuk mendiagnosis multikolinearitas dalam model penelitian, seseorang dapat mengamati nilai toleransi atau variance inflation factor (VIF). Batas toleransi biasanya berada di atas 0,10, sedangkan batas atas VIF biasanya berada di bawah 10,00. Penyimpangan dari batas-batas ini akan menunjukkan adanya multikolinearitas di antara variabel-variabel independen. (Ginting & Silitonga, 2019)

Tabel 7. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya	0,327	3,059
Kepemimpinan		

Komunikasi 0,327 3,059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel yang menampilkan hasil uji multikolinearitas di atas, terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan sebagai berikut:

1. Untuk Gaya Kepemimpinan (X1), nilai Tolerance sebesar 0,327, lebih besar dari 0,10 yang disyaratkan, dan nilai VIF sebesar 3,059, lebih kecil dari nilai maksimum yang diijinkan yaitu 10,00.
2. Mengenai Komunikasi, nilai Tolerance sekali lagi adalah 0,327, memenuhi kriteria minimal 0,10, dan nilai VIF juga 3,059, kurang dari batas maksimal 10,00

3.2.4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau juga sering disebut dengan MRA (Moderated Regression Analysis). Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Hasil rata-rata dari uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.836	3.957		2.739	.009
	Gaya Kepemimpinan	.075	.172	.073	.434	.666
	Komunikasi	.565	.137	.699	4.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,75, pada variabel Komunikasi didapat sebesar 0,565 dengan konstanta sebesar 10,836 sehingga model persamaan regrese yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$= 10,836 + 0,75 + 0,565$$

1.Maka nilai a sebesar 10,836 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan

2.B1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,75. menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel Gaya Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan SEbesar 0,75. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

3.B2 (nilai koefisien regresi X2) Sebesar 0,565, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinetja Karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel komunikasi maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,565, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini).

3.3. Uji Hipotesis

3.3.1. Uji T (Parsial)

Uji statistik pada dasarnya mengkomunikasikan sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel dalam menjelaskan variabel dependen. Prosedur pengujian menetapkan ekspresi spesifik untuk H0 dan Ha untuk setiap variabel, yang menghasilkan kesimpulan berdasarkan perhitungan uji-t. Pada dasarnya, jika t-statistik melampaui nilai t-tabel, Ha diterima; sebaliknya, jika t-statistik kurang dari nilai t-tabel, H0 ditolak. Untuk menentukan nilai t-tabel, lihat tabel statistik dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (two-tailed) dan derajat kebebasan (df) sebesar $n-k-1$ atau $50-2-1= 47$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar kurang lebih 2,011:

Tabel 9. Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,063	.003
	Gaya Kepemimpinan	.188	.852
	Komunikasi	5.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung 0,188 t tabel diperoleh 2.011 yang artinya t hitung < t tabel (0,188 < 2.011) dengan signifikan 0.852 > 0,05. maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Pada Komunikasi (X2) diketahuithitung > ttabel (5,135 > 2,011) dengan signifikan 0.000 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima

3.3.2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value < α (0,05), maka Ho ditolak. sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independent, dan sebaliknya. Jika nilai p-value > α (0,05), maka Ho diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan (Muthahharah & Inayanti Fatwa, 2022). Adapun hasil pengujian statistic F yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.234	2	274.567	42.810	.000 ^a
	Residual	352.746	55	6.414		
	Total	901.879	57			

Berdasarkan tabel diatas, nilai fhitung yang diperoleh sebesar 42,810 yang berarti > ftabel 3.20 dengan Tingkat signifikansinya < 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho: Gaya kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan pembelian pada PT Virtus Facility Service Kemayoran Jakarta Pusat
- Ha: Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan pembelian pada PT Virtus Facility Service Kemayoran Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka ditunjukkan bahwa fhitung sebesar 42,810 > ftabel sebesar 3.20 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Virtus Facility Service Kemayoran Jakarta Pusa

3.4. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi, disingkat R-square, beroperasi sebagai indikator yang mengungkapkan proporsi variasi yang dijelaskan dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh fluktuasi yang sesuai yang terdeteksi dalam variabel independen. Rentang numeriknya membentang dari nol hingga satu, melambangkan berbagai tingkat kapasitas prediktif yang diberikan oleh faktor-faktor independen (Setiawan et al., 2022):

3.4.1 Uji Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur faktor terkuat di antara variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Nilai yang besar menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen. (Susanti et al., 2022) Silakan lihat tabel terlampir untuk informasi lebih lanjut

Hasil R² bisa terlihat dari tabel berikut:

Tabel 11. Uji Determinasi Parsial (X1 Terhadap Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.411	3.053

Diketahui nilai r square 0,421 atau 42,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan

(X1) mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,411 atau 41,1%.

Tabel 12. Uji Determinasi Parsial (X2 Terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.622	2.436

Dengan mengetahui nilai R², yang saat ini berada di angka 0,630 atau 63,0%, menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang relatif lemah namun nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,2% atau 0,622. Ketika mendapatkan wawasan dari pengungkapan ini, menjadi jelas bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan dampak yang jauh lebih kuat, mengingat nilai R² sebelumnya berada di angka 0,421 atau 42,1%. Dengan membandingkan kedua variabel tersebut, terlihat jelas bahwa komunikasi memiliki dampak yang sedikit lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R² yang sedikit lebih unggul yaitu 0.630 berbanding 0.421.

3.4.2 Uji Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi, biasanya dilambangkan sebagai R², berfungsi sebagai metrik untuk mengukur dampak kumulatif yang dilakukan oleh beberapa variabel independen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menawarkan wawasan tentang persentase varians yang dibagi di antara variabel, R² memungkinkan analisis untuk mengukur kekuatan penjelasan keseluruhan yang dimiliki oleh kumpulan variabel independen yang termasuk dalam model dalam (Desi & Liantifa, 2023)

Tabel 13. Uji Determinasi Parsial (X1 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.595	2.533

Berdasarkan Tabel IV.13 yang disajikan sebelumnya, nilai R Square menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari kedua variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi 60,9% (0,609) dari variasi yang diamati dalam Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa hampir 60% dari ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dikaitkan dengan efek gabungan dari kedua faktor ini. Meskipun model ini menjelaskan sebagian kecil dari penyimpangan yang ada, masih ada ruang untuk perbaikan, karena sekitar 30,9% (100% - 60,9%) dari variasi tidak dapat dijelaskan. Perbedaan yang tersisa ini mungkin berasal dari variabel yang dihilangkan di luar ruang lingkup penelitian, faktor laten yang bersembunyi di balik interaksi permukaan, atau gangguan acak yang secara tertanam dalam pengaturan empiris apa pun.

3.5. Pembahasan

Berdasarkan temuan-temuan yang diuraikan dalam tabel di atas, terlihat jelas bahwa nilai F yang dihitung mencatatkan angka 42,810, melampaui nilai F pada tabel sebesar 3,200 dan disertai dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil yaitu 0,000, jauh lebih rendah dari patokan 0,05. Statistik yang meyakinkan ini memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa hipotesis nol (H0) harus ditolak, dan memberi jalan untuk menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi bertindak secara sinergis dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Virtus Facility Services Kemayoran Jakarta Pusat.

4. Kesimpulan

Setelah dilakukan studi terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan di PT Virtus Facility Service Kemayoran Jakarta Pusat, maka dapat diambil kesimpulan utama berdasarkan hasil temuan, antara lain:

1. Seperti yang ditentukan dari tabel coefficients, Gaya Kepemimpinan (X1) secara signifikan tidak berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar 0,188, lebih kecil dari nilai t-tabel (2,011), dan tingkat signifikansi $0,852 > 0,05$. Hal ini memungkinkan kami untuk mengkonfirmasi hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara khusus, pengamatan dan umpan balik yang diterima dari responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak menjadi tolak ukur karyawan dalam menjalankan pekerjaan terlepas dari keterlibatan para atasan.
2. Pemeriksaan terhadap tabel coefficients menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) juga berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), mengingat nilai t-hitung sebesar 5,135 melebihi nilai t-tabel (2,011) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis parsial yang menyatakan bahwa Komunikasi Efektif secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dapat ditegaskan. Pengamatan dan tanggapan menunjukkan adanya korelasi positif antara jalur komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas yang sukses dan efektivitas operasional yang meningkat. Pengarahan rutin di seluruh perusahaan dan pertemuan bulanan menunjukkan komitmen untuk membangun jaringan komunikasi yang menyeluruh.
3. Melalui perhitungan nilai F (42,810) terhadap t tabel (3,20) dan penentuan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Nihil tidak valid, dan menerima Hipotesis Alternatif. Secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT Virtus Facility Services Kemayoran Jakarta Pusat. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan dibuktikan dengan pengamatan yang dilakukan dan responden menyatakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap alokasi penghargaan dan aliran komunikasi yang sehat antara supervisor dan staf, yang mengarah pada efisiensi yang maksimal.

Referensi

- A.Gide. (2023). BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN. *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 33–43.
- Amalia, A. R., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 281–289. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1702/1403>
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8.
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260–270. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.852>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi dalam Hubungannya dengan Kepemimpinan dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal Revorma*, 2(2), 39–55. <http://ejournal-revorma.sch.id/index.php/mansa/article/view/18%0Ahttps://ejournal-revorma.sch.id/index.php/mansa/article/download/18/14>
- Ginting, M. C., & Silitonga, I. M. (2019). Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan Dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas pada Perusahaan Property And Real Estate Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 195–204.

- Gozal, N., Trang, I., Ch Pandowo, M. H., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangehe. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1413–1422.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Kepemimpinan*, 4(1), 9–15.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Muthahharah, I., & Inayanti Fatwa. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Setiawan, D. A., Husen, I. A., Yuliansyah, R., & Wasif, S. K. (2022). Pengaruh Promosi, Kualitas Pelayanan Dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Konsumen Gojek (Studi Kasus di Wilayah Kelurahan Cipinang Besar Utara). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Susanti, E. N., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style, Communication, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Dimensi*, 11(1), 188–199. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnalndms>