



---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN METRO DEPARTMENT STORE CABANG PONDOK  
INDAH JAKARTA SELATAN**

---

**Fajar Andi Pratama<sup>1\*</sup>, Styo Budi Utomo<sup>2</sup>.**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.

fajarandipratama04@gmail.com, dosen01759@unpam.ac.id.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Metro Department Store Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengingat dinamika dan tantangan industri ritel yang kompleks. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan, dengan sampel sebanyak 108 responden yang dipilih melalui teknik sampling tertentu. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linier berganda, setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung 2,156 >  $t$ -tabel 1,983; sig. 0,033 < 0,05); (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung 4,855 >  $t$ -tabel 1,983; sig. 0,000 < 0,05); dan (3) secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$ -hitung 55,499 >  $F$ -tabel 3,085; sig. 0,000 < 0,05). Hasil ini menegaskan pentingnya peran pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun efektif untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja ritel.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan, Industri Ritel, Manajemen Sumber Daya Manusia

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership style and communication on employee performance at Metro Department Store, Pondok Indah Branch, South Jakarta. The background of the study is the importance of effective leadership and communication in improving employee performance, considering the complexity and challenges of the retail industry. The research method used is quantitative with a descriptive and associative approach. The population consists of all employees, with a sample of 108 respondents selected using a specific sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, after conducting validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that: (1) leadership style has a positive and significant effect on employee performance ( $t$ -count 2.156 >  $t$ -table 1.983; sig. 0.033 < 0.05); (2) communication has a positive and significant effect on employee performance ( $t$ -count 4.855 >  $t$ -table 1.983; sig. 0.000 < 0.05); and (3) leadership style and communication simultaneously have a significant*

*effect on employee performance (F-count 55.499 > F-table 3.085; sig. 0.000 < 0.05). These findings highlight the importance of leaders who can inspire and build effective communication to improve performance in the retail work environment..*

**Kata kunci:** *Leadership Style, Communication, Employee Performance, Retail Industry, Human Resource Management*

## PENDAHULUAN

Dalam konteks global, dinamika bisnis modern menuntut setiap organisasi untuk memiliki budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, serta berorientasi pada hasil. Perubahan yang terjadi akibat globalisasi dan percepatan teknologi membuat perusahaan harus semakin adaptif agar mampu bersaing secara kompetitif. Organisasi dituntut untuk membangun pola kepemimpinan yang inspiratif, menyediakan arah yang jelas, dan menciptakan komunikasi dua arah yang sehat antara pimpinan dan karyawan. Kondisi ini semakin penting, terutama pada industri ritel yang ditandai dengan intensitas interaksi kerja yang tinggi, persaingan ketat, serta ritme operasional yang cepat. Perusahaan yang bergerak di sektor ini memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengoptimalkan potensi individu sehingga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang tidak tergantikan oleh modal, material, maupun teknologi canggih sekalipun. Peran manusia dalam perusahaan tidak hanya terbatas pada operasional, tetapi juga dalam menghasilkan ide-ide inovatif yang mampu mendukung daya saing organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajerial dalam mengelola, mengarahkan, dan mengoptimalkan SDM agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Salah satu cara untuk mengevaluasi kontribusi SDM adalah melalui pengukuran kinerja karyawan. Evaluasi kinerja menjadi penting karena berfungsi sebagai indikator efektivitas organisasi sekaligus dasar dalam pengambilan keputusan strategis. Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik, maka peningkatan produktivitas perusahaan dapat dicapai secara konsisten.

Metro Department Store atau PT Metropolitan Retailmart, bagian dari CT Corp, merupakan salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia dengan jaringan 12 gerai yang tersebar di berbagai kota besar. Sejak membuka gerai pertama di Mal Pondok Indah pada 1991, Metro terus berekspansi ke lokasi strategis seperti Plaza Senayan, Mal Taman Angrek, Pacific Place, hingga Trans Studio Mall di Makassar, Surabaya, dan Cibubur. Pada 2021, Metro menambah dua gerai baru di Manado Town Square dan Margo City Depok. Dengan menawarkan produk-produk berkualitas, baik merek internasional maupun lokal, serta koleksi perlengkapan rumah tangga yang variatif, Metro berkomitmen menghadirkan pengalaman belanja terbaik bagi masyarakat Indonesia.

Hasil observasi awal di Metro Department Store Cabang Pondok Indah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi yang berjalan saat ini belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan pra-survei terhadap 74 responden, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa pimpinan kurang memberikan motivasi dan apresiasi yang memadai. Tabel pra-survei menunjukkan lebih dari 55% responden tidak setuju bahwa kreativitas mereka diapresiasi oleh pimpinan. Selain itu, lebih dari

separuh responden juga menilai proses komunikasi antara pimpinan dan bawahan belum berjalan optimal, di mana 61% responden menilai cara penyampaian informasi pimpinan sulit dipahami. Hal ini berdampak pada rendahnya interaksi langsung antara pimpinan dan karyawan, serta meningkatnya potensi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

Salah satu hal yang terpenting dalam tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan kondisi perusahaan yang nyaman untuk setiap karyawannya agar memaksimalkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan komunikasi yang baik kepada setiap karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Aditama (2020:1) "manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya."

Sementara itu menurut Firmansyah & Mahardika (2018:4) "manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu".

Menurut George R. Terry (2018:57) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan guna mencapai tujuan organisasi menurut Busro (2018:226).

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Agus M.Hardjana (2016 :15) "Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan". Menurut Sutardji (2016:3) "komunikasi adalah proses menyampaikan

informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya ”.

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Metro Department Store Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan yang menjadi populasi sebanyak 148 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 108 responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Desain ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel.

Untuk memperoleh informasi serta data-data di penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berbentuk pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini diukur dengan skala likert, menurut Sugiyono (2018:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka penelitian ini dilakukan dengan skala ini. Tabel dibawah ini menunjukkan skor yang akan dihasilkan oleh penelitian ini untuk mengetahui hasil dari kuesioner. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima tingkatan seperti yang terlampir pada tabel:

Tabel 1. Skala Likert

NO	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang setuju	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:93)

Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja karyawan. Terakhir, dihitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen



## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji analisis regresi linier sederhana, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji analisis regresi linier sederhana:

#### A. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.133	2.092		8.666	.000
	Gaya Kepemimpinan	.500	.059	.636	8.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada di atas, diperoleh persamaan regresi:  $Y = 18,133 + 0,500 X_1$ . Dari persamaan ini, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (18,133): Ini menunjukkan bahwa ketika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh atau bernilai nol, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diprediksi sebesar 18,133.
- Nilai Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (0,500): Angka 0,500 ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,500 unit, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan.

#### B. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.007	1.768		10.183	.000
	Komunikasi	.518	.051	.702	10.140	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang ditampilkan pada tabel 4.14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 18,007 + 0,518 X_2$ . Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (18,007): Angka ini menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi ( $X_2$ ) bernilai nol (artinya tidak ada komunikasi), maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan sebesar 18,007. Namun, perlu diingat bahwa dalam praktik nyata, kondisi tanpa komunikasi hampir mustahil terjadi.
- Nilai Koefisien Regresi Komunikasi (0,518): Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Komunikasi ( $X_2$ ) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,518 unit, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan. Koefisien yang positif ini menunjukkan adanya hubungan searah (positif) antara Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memahami prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), kami menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun hasil pengolahan data regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.131	1.944		8.297	.000
	Gaya Kepemimpinan	.182	.085	.232	2.156	.033
	Komunikasi	.385	.079	.522	4.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15 di atas, diperoleh persamaan regresi:  $Y = 16,131 + 0,182X_1 + 0,385X_2$ . Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (16,131): Angka ini menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ), bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 16,131.
- Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (0,182): Nilai 0,182 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,182 unit, dengan asumsi variabel Komunikasi ( $X_2$ ) dijaga konstan. Ini menunjukkan pengaruh positif dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien Regresi Komunikasi (0,385): Angka 0,385 ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada Komunikasi akan menghasilkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,385 unit, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tetap konstan. Hal ini juga menegaskan pengaruh positif Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

### 3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berfungsi untuk mengukur seberapa kuat hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara terpisah maupun bersamaan. Hasil penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah:

Tabel 5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000– 0,199	Sangat Rendah
0,200– 0,399	Rendah
0,400– 0,599	Sedang
0,600– 799	Kuat
1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

		<b>Correlations</b>	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,636 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari 0,05 maka disebut signifikan secara statistik. Angka ini, yang berada dalam rentang 0,600–0,799, mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi secara parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan  
**Correlations**

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel Komunikasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0,702 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari 0,05 maka disebut signifikan secara statistik. Angka ini, yang berada dalam rentang 0,600–0,799, menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjalin, kinerja karyawan cenderung akan semakin meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

Menariknya, nilai koefisien korelasi 0,702 ini menunjukkan kekuatan hubungan yang lebih tinggi dibanding korelasi antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), yang nilainya adalah 0,636.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi secara simultan Gaya kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

<b>Model Summary</b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.505	2.84484	.514	55.499	2	105	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,717. Angka ini, yang berada dalam rentang 0,600–0,799, mengindikasikan bahwa baik Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) maupun Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara individual maupun simultan. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Untuk mempermudah interpretasi hasil koefisien determinasi, dapat merujuk pada tabel berikut. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 24 disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.399	3.13309

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,405. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,5%. Sementara itu, 59,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.488	2.89339

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,492. Ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,2%. Sementara itu, 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.505	2.84484

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,514. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh sebesar 51,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.133	2.092		8.666	.000
	Gaya Kepemimpinan	.500	.059	.636	8.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.23, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,490 yang lebih besar dari t table yaitu 1,983. Selain itu, temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ho1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Metro Department Store Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan.

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.007	1.768		10.183	.000
	Komunikasi	.518	.051	.702	10.140	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan hasil pengolahan data table 4.24, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,140 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,983. Selain itu, temuan ini didukung oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha2) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Metro Department Store Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan.

b. Uji F

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.323	2	449.161	55.499	.000 <sup>b</sup>
	Residual	849.779	105	8.093		
	Total	1748.102	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,499, yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,08.

Hal ini juga diperkuat dengan nilai p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Metro Department Store Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan

## PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan interpretasi dan makna dari hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya. Interpretasi ini akan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan serta temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Metro Department Store Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 2,156 yang lebih besar dari t-tabel 1,983 (pada  $df=106$  dan  $\alpha=0,05$ , uji dua arah). Dukungan juga datang dari nilai signifikansi (Sig.) 0,033 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga memperkuat keputusan untuk menolak hipotesis nol (Ho1) dan menerima hipotesis alternatif (Ha1).

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Metro Department Store Cabang Pondok Indah, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien regresi positif (0,182) semakin memperkuat adanya hubungan searah ini. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif – meliputi pemberian motivasi, arahan yang jelas, serta dukungan terhadap karyawan – berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori manajemen yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memahami kebutuhan timnya bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, menegaskan bahwa

kepemimpinan adalah faktor kunci dalam keberhasilan individu maupun organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada jurnal Rahyono & Apip Alansori (2021) pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu mendorong kinerja, meskipun penelitian Rahyono & Apip Alansori tidak mencantumkan nilai koefisien regresi dan detail uji parsial seperti penelitian ini. Perbedaan utama terletak pada objek dan konteks penelitian, di mana penelitian ini berfokus pada sektor ritel modern dengan jumlah responden 108 orang, sedangkan penelitian Rahyono & Apip Alansori meneliti sektor pendidikan/yayasan dengan 120 responden dari beragam posisi (staf, tenaga pengajar, satpam, dan petugas kebersihan). Fokus penerapan pun berbeda, penelitian ini menekankan pencapaian target penjualan dan produktivitas, sedangkan penelitian Rahyono & Apip Alansori menekankan pembentukan disiplin, loyalitas, dan kerja sama tim.

## 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini terlihat dari nilai t-hitung 4,855, yang jauh melebihi t-tabel 1,983. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) semakin memperkuat keputusan untuk menolak hipotesis nol (H<sub>02</sub>) dan menerima hipotesis alternatif (H<sub>a2</sub>).

Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dalam organisasi berperan penting terhadap kinerja karyawan di Metro Department Store Cabang Pondok Indah. Koefisien regresi positif (0,385) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan transparan memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi, instruksi kerja, serta ekspektasi manajemen dengan lebih baik. Hal ini dapat mengurangi kesalahpahaman, memperkuat koordinasi, dan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam tim.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa komunikasi adalah landasan penting dalam setiap organisasi. Aliran informasi yang lancar, baik secara vertikal maupun horizontal, membantu karyawan bekerja lebih efisien, beradaptasi terhadap perubahan, serta merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini juga mendukung hasil riset sebelumnya yang menekankan pentingnya komunikasi sebagai prediktor utama kinerja karyawan, karena komunikasi yang efektif mampu memfasilitasi koordinasi, meminimalkan konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil ini konsisten dengan temuan Rahyono & Apip Alansori (2021) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitul Jannah. Namun, penelitian tersebut tidak memaparkan nilai koefisien regresi maupun rincian nilai t secara spesifik. Selain itu, perbedaan konteks terlihat jelas: penelitian ini berada di sektor ritel modern yang menuntut kecepatan koordinasi dan respons terhadap perubahan pasar, sedangkan penelitian Rahyono & Apip Alansori berada di sektor pendidikan/yayasan, di mana komunikasi difokuskan pada peningkatan kedisiplinan, keharmonisan, dan loyalitas antar pegawai

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) mengungkapkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 55,499, yang jauh melebihi nilai F-tabel sebesar 3,085 (pada  $df_1=2$  dan  $df_2=105$  dengan  $\alpha=0,05$ ). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) semakin memperkuat bukti penolakan hipotesis nol ( $H_03$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ).

Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, secara kolektif memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,514 mengindikasikan bahwa 51,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut dalam model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, atau faktor individu karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi adalah faktor penting, ada elemen lain yang juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Jika pada penelitian terdahulu di jurnal Rahyono & Apip Alansori (2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitul Jannah. Meskipun demikian, penelitian tersebut tidak memaparkan nilai F-hitung, F-tabel, maupun besaran koefisien determinasi (R Square/Adjusted R Square). Pembahasannya lebih berfokus pada kesimpulan kualitatif bahwa kedua variabel bersama-sama mempengaruhi kinerja, tanpa penjabaran persentase kontribusi seperti pada penelitian ini. Perbedaan konteks juga terlihat jelas, di mana penelitian ini berada di sektor ritel modern dengan orientasi pencapaian target penjualan dan pelayanan cepat, sedangkan penelitian Rahyono & Apip Alansori berada di sektor pendidikan/yayasan yang berorientasi pada pembentukan disiplin, loyalitas, dan kerja sama tim di lingkungan yang heterogen

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Metro *Department Store* Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan. Hal ini terbukti dari persamaan regresi linear sederhana  $Y = 18,133 + 0,500 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,636 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,405 (40,5%) berarti 40,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sementara 59,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung (8,490) > t tabel (1,983) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_01$  ditolak

dan Ha1 diterima, menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memang memengaruhi kinerja karyawan..

2. Komunikasi (X2) secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Metro *Department Store* Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 18,007 + 0,518 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,702 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,492 (49,2%) berarti 49,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi, dengan 50,8% sisanya dipengaruhi faktor di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} (10,140) > t_{tabel} (1,983)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Metro *Department Store* Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda  $Y = 16,131 + 0,182X_1 + 0,382X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,514 (51,4%) berarti 51,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel ini secara bersamaan, sementara 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (55,499) > F_{tabel} (3,08)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). Dasar-dasar manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Arni, M. (2016). Komunikasi organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bahtiar, A., & Sunardi, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Finacel Digital Indonesia Jakarta Barat. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 265–270.
- Fadiela, Q., & Hermawati, R. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Perdana Indah Kota Depok. *Jurnal Elastisitas*, 1(1).
- Fadli, A. S., & Utomo, S. B. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Sinar Wisata di Jakarta Timur. *Jorapi*, 3(1).
- Fahmi, I. (2017). Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Febri, & Sina, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara. *Jorapi*, 2(1), 1134–1145.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

- pegawai pada Klinik Pratama Kementerian Perdagangan Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3).
- Imritum, A. S., & Herbayu, T. (2024). Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(3), 578-580.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Kusdianto, I., et al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Priyatno, D. (2013). Mandiri belajar analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Ricardianto, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Rumondan, R. (2021). Manfaat gaya kepemimpinan bagi organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. (2016). Komunikasi organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Susanti, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kelurahan Setutangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3).
- Sutardji. (2016). Komunikasi efektif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2018). Principles of management. Homewood: Richard D. Irwin.
- Usman, H. (2019). Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyu, Z. R., & Atmojo, C. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di UD. Sugeng Mulyo Desa Catak Gayam Kecamatan Mojowarno. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1).