

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT IPC Terminal Petikemas di Pelindo Tower

Lathan Abdillah Fasya¹, Triaji Prio Pratomo²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,
lathansa@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, triaji@telkomuniversity.ac.id

Abstract

PT IPC Terminal Petikemas plays an important role in supporting logistics and port activities. However, the company's operational effectiveness has not yet been fully optimized. Leadership style and communication are considered to have an influence on employee performance, which is one of the key factors affecting overall performance. The purpose of this study is to determine how these two factors influence workplace productivity at Pelindo Tower. This quantitative descriptive research aims to describe the relationship between leadership style, communication, and employee performance using empirical data. The population in this study consisted of 134 employees of PT IPC Terminal Petikemas, with a sample of 100 employees selected through purposive sampling. Data collected through questionnaires were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings indicate a strong interaction between leadership style and communication, which in turn affects employee performance. Based on hypothesis testing, both leadership style and communication, either partially or simultaneously, have a significant effect on employee performance. According to the coefficient of determination, these two independent variables leadership style and communication explain 78.6% of the variance in the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Communication, Employee Performance*

Abstrak

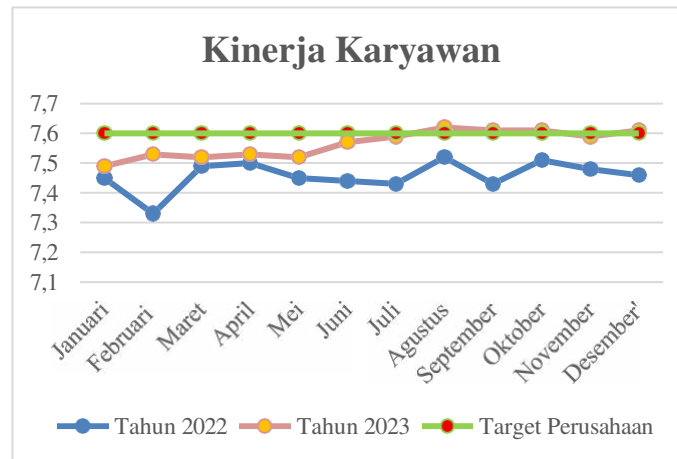
PT IPC Terminal Petikemas berperan penting dalam mendukung aktivitas logistik dan pelabuhan. Namun, efektivitas operasional perusahaan belum sepenuhnya optimal. Gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana dua faktor tersebut memengaruhi produktivitas di tempat kerja Pelindo Tower. Penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan menggunakan data empiris. Populasi yang digunakan yaitu 134 karyawan PT IPC Terminal Petikemas dan sampel yang digunakan yaitu 100 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil dari data kuesioner yang telah disebar dianalisis melalui regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Temuan menunjukkan adanya interaksi yang kuat antara gaya kepemimpinan dan komunikasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, baik gaya kepemimpinan atau komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut koefisien determinasi, kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi ini menjelaskan 78,6% dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi yang bergerak cepat, perusahaan dihadapkan pada keharusan untuk terus beradaptasi dengan perubahan, terutama dalam hal teknologi dan dinamika pasar. Untuk menjawab tantangan ini, keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh teknologi atau modal, melainkan sangat bergantung pada kualitasnya suatu SDM yang dipunyai. SDM menjadi unsur paling fundamental dalam perusahaan jika dibandingkan dengan aspek lain seperti modal usaha (Hariandja, 2002). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi elemen kunci dalam mendorong peningkatan efisiensi serta efektivitas organisasi.

PT IPC Terminal Petikemas merupakan entitas yang bergerak di bidang logistik dan pelabuhan, yang memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan ekspor-impor nasional. Sebagai bagian dari mata rantai logistik global, efisiensi dalam operasional menjadi sangat krusial. Dalam konteks ini, performa karyawan menjadi indikator utama yang memengaruhi kelancaran arus barang serta keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.



Gambar 1. Penilaian kinerja karyawan (Data internal perusahaan, 2024)

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan PT IPC Terminal Petikemas pada periode 2022 hingga 2023, terdapat kecenderungan peningkatan yang lebih stabil pada tahun 2023, dengan skor tertinggi mencapai angka 7,62 serta ada didalam kategori *Excellent*. Fakta ini memperlihatkan bahwasanya sebagian besar karyawan telah mampu menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan standar perusahaan. Meskipun masih terdapat fluktuasi, tren ini menandakan adanya usaha konkret dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mendukung keberhasilan tersebut, manajemen SDM yang baik menjadi prioritas utama, khususnya melalui dua faktor kunci, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi. Seorang pemimpin yang bijak dan profesional cenderung lebih disukai karyawan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja serta mengarahkan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga mendukung efektivitas operasional perusahaan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti di PT IPC Terminal Petikemas. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan sangat strategis dalam membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan. Lebih dari itu, komunikasi merupakan kunci untuk menjadikan kantor sebagai tempat kerja yang nyaman dan produktif. Komunikasi adalah proses menciptakan, menyampaikan, menerima, dan mengelola pesan dengan tujuan memicu respons dari orang lain atau kelompok (Sinambela, 2016). Setiap anggota tim dapat menjalankan tugasnya dengan baik berkat komunikasi yang baik yang terjadi di antara mereka.

Selain memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, kesuksesan suatu organisasi bergantung pada kemampuannya untuk berkomunikasi secara efektif, baik secara internal maupun dengan pihak luar. Kedua hal ini secara signifikan mempengaruhi seberapa baik karyawan dalam mencapai tujuan korporat. Kinerja adalah hasil akhir dari seberapa baik, seberapa cepat, dan dalam jumlah berapa karyawan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran organisasi (Sutrisno, 2019). Selain itu, kinerja mencerminkan pelaksanaan tanggung jawab kerja secara optimal, yang mencakup menjalankan, menyelesaikan, serta menyempurnakan pekerjaan dengan penuh komitmen (Sedamaryanti, 2017). Oleh karenanya, kinerja menjadi representasi dari tanggung jawab serta hasil kerja individu terhadap tugas yang diemban.

Produktivitas pekerja ialah indikator keberhasilan mereka ketika dievaluasi berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kolaborasi, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, termasuk metode kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, sangat penting bagi perusahaan. Kinerja dan produktivitas karyawan keduanya ditingkatkan oleh dua elemen ini. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja, dan penelitian ini berharap dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor tersebut serta cara-cara untuk meningkatkan kinerja. Alasan ini mendorong penulis untuk meneliti topik ini dengan judul: *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT IPC Terminal Petikemas di Pelindo Tower."*

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk mengarahkan sekelompok individu menuju sebuah visi yang lebih luas. Di dalamnya terdapat unsur komunikasi yang baik, empati yang kuat, serta ketangguhan dalam mengambil keputusan penting secara bijak. Sikap kepemimpinan juga menjadi pedoman dalam mengarahkan individu atau kelompok ke arah yang diinginkan. Hal ini melibatkan perilaku, interaksi, serta cara seorang pemimpin menyampaikan pesan agar mampu memberikan pengaruh yang bermakna. Tujuan utamanya adalah tercapainya hasil yang sudah disepakati.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan adalah cara atau proses dalam memimpin, sementara pemimpin merupakan individu yang menjalankan fungsi tersebut. Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan melibatkan hubungan langsung antara pemimpin dan karyawan, di mana pemimpin bertugas memberikan arahan dan motivasi guna mencapai sasaran bersama. Mulyadi dan Winarso (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk memengaruhi dan membimbing pihak lain dalam mencapai tujuan. Menginspirasi tim dengan visi, nilai, serta arah yang jelas, seorang pemimpin yang baik tidak hanya sekadar memberikan instruksi. Kemampuan pemimpin untuk mendengarkan, menginspirasi, dan mendukung timnya harus menjadi prioritas utama.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diartikan sebagai cara mereka bertindak untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menyelaraskan gaya kepemimpinan dengan tujuan perusahaan, harapan pemangku kepentingan, dan kesejahteraan tim sangat penting untuk kepemimpinan yang sukses. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional (Fakhri et al., 2020). Menurut Arief et al. (2020), tanggung jawab pemimpin adalah memastikan setiap anggota tim dapat mencapai tujuan mereka. Karenanya, pemimpin perlu mengetahui dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk pekerjaan tersebut agar dapat memenuhi tuntutan organisasi.

Cara seorang pemimpin bertindak sesuai dengan keyakinan dan pengetahuan yang dimilikinya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya (Thola, 2013). Tujuan dari penggunaan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin adalah untuk mengarahkan karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola atau pendekatan perilaku yang cenderung digunakan dan menjadi ciri khas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi.

Tabel 1. Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe Gaya Kepemimpinan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	Model kepemimpinan yang berfokus penuh pada otoritas pemimpin dalam pengambilan keputusan, sementara peran karyawan terbatas pada pelaksanaan tugas dan bersifat pasif.
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Pendekatan yang mengutamakan partisipasi kelompok melalui diskusi terbuka, menghargai pandangan setiap anggota, dan menyediakan alternatif jika ada hambatan kebijakan.
Gaya Kepemimpinan Kebebasan	Gaya yang memberikan keleluasaan penuh kepada anggota tim untuk mengambil keputusan, sementara peran pemimpin terbatas pada pengawasan dan minim campur tangan dalam kebijakan.

Sumber: Mulyadi, 2025

Tabel 2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	Keterangan
Kemampuan dalam Pengambilan Keputusan	Kemampuan mengambil langkah yang tepat secara sistematis, berdasarkan pertimbangan matang terhadap akibat dari setiap keputusan yang diambil. Seorang pemimpin wajib memiliki kompetensi ini agar tidak salah langkah.
Kemampuan Memotivasi	Kemampuan untuk mendorong anggota organisasi agar bersedia mencurahkan tenaga, waktu, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan bersama.

Kemampuan Komunikasi	Aspek fundamental yang harus dimiliki pemimpin untuk menyampaikan gagasan, arahan, dan instruksi secara efektif agar dapat dipahami oleh seluruh anggota tim.
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Kapasitas untuk mengarahkan karyawan dengan menggunakan otoritas jabatan atau kekuatan personal, baik melalui instruksi tegas maupun dorongan persuasif, agar pekerjaan terlaksana dengan baik.
Tanggung Jawab	Seorang pemimpin harus tanggung jawab kepada bawahannya, yaitu siap memikul kewajiban, memberi jawaban, dan menanggung akibat dari setiap keputusan atau tindakan.

Sumber: Kartono, 2008

B. Komunikasi

Istilah “komunikasi” merujuk pada pertukaran ide dan informasi antara orang-orang secara terlihat dan terdengar. Hal ini terjadi ketika informasi dikirimkan dari satu orang ke orang lain dan kemudian diinterpretasikan oleh orang lain. Proses menyampaikan ide atau berita dari satu orang ke orang lain dengan cara yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak disebut komunikasi, menurut definisi KBBI. “Komunikasi” yang sebenarnya hanyalah cara orang untuk berbicara satu sama lain. Menurut Utami dan Hartono (2010), komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau penjelasan dari atasan kepada bawahan dalam suatu organisasi.

Kemampuan berkomunikasi secara efektif sangat penting karena dapat meningkatkan moral, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Suasana kerja yang harmonis dapat tercipta dalam suatu organisasi melalui komunikasi yang efektif. Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi terjadi ketika kita berbagi informasi dengan orang lain dengan cara yang memungkinkan makna yang dimaksud dapat dipahami. Pada dasarnya, komunikasi hanyalah dua orang yang berbagi pikiran dan emosi terdapat mereka satu sama lain. Para ahli sepakat bahwa komunikasi adalah proses dua arah yang melibatkan penyampaian ide dan informasi dari satu orang ke orang lain.

Tabel 3. Faktor- faktor komunikasi

Faktor-faktor komunikasi	Keterangan
Keterampilan	Keberhasilan komunikasi dipengaruhi oleh keterampilan dari kedua pihak. Komunikator perlu menyampaikan pesan secara jelas, sementara komunikan harus mampu memahami dan memberikan tanggapan atas pesan tersebut.
Sikap	Efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi oleh adanya sikap saling terbuka dan saling menghargai. Ketidakhadiran sikap tersebut justru akan menimbulkan persepsi negatif serta menghambat proses komunikasi.
Pengetahuan	Komunikasi akan lebih mudah dipahami apabila kedua belah pihak memiliki pengetahuan yang memadai, sehingga pesan dapat diterima dan diinterpretasikan dengan benar oleh penerima.
Media	Media menjadi sarana penting dalam menjembatani komunikasi, yakni sebagai alat untuk menyampaikan informasi kepada semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut.

Sumber: Mangkunegara, 2017

Tabel 4. Indikator Komunikasi

Indikator Komunikasi	Keterangan
Pemahaman	Kemampuan untuk memahami pesan secara tepat merupakan hal mendasar dalam mencapai kesepakatan. Komunikator harus

	menyampaikan pesan dengan jelas dan komunikasi harus mampu menangkap maksud pesan tersebut.
Kesenangan	Komunikasi yang berlangsung dalam suasana nyaman dan menyenangkan akan memperlancar interaksi serta penerimaan pesan. Lingkungan yang positif turut mempererat relasi antar individu.
Pengaruh pada sikap	Komunikasi dianggap efektif jika mampu mengubah perilaku seseorang, dan sebaliknya dianggap tidak efektif jika tidak menimbulkan perubahan sikap.
Hubungan yang makin baik	Komunikasi yang dilandasi kesamaan pemahaman antar pihak akan memperkuat hubungan interpersonal, yang pada akhirnya mendukung kerja sama lebih baik dalam lingkungan kerja.
Tindakan	Ketika pesan yang disampaikan mampu dipahami dan mendorong penerima untuk bertindak, maka komunikasi tersebut dapat dikategorikan sebagai efektif dalam memengaruhi respons tindakan.

Sumber: Sutardji, 2016

C. Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang merupakan cerminan dari bakat, kemampuan, dan tanggung jawabnya di tempat kerja; ini merupakan ukuran seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan seberapa efisien ia beroperasi. Karyawan dievaluasi berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019). Kinerja, menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kewajiban yang diberikan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Baik hasil akhir maupun langkah-langkah yang dapat diamati dalam proses berkontribusi pada gambaran kinerja (Sedamaryanti, 2010).

Kinerja didefinisikan oleh Edison (2016) sebagai hasil akhir dari suatu usaha yang dievaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja Pekerjaan Aktual adalah asal usul kata “kinerja”; ia menggambarkan hasil nyata yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya (Pangarso et al., 2014). Menurut Hamali (2016), terdapat korelasi yang kuat antara kinerja karyawan, strategi bisnis, kepuasan konsumen, dan kemajuan ekonomi. Saat mengevaluasi kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, kinerja adalah metrik paling penting yang perlu dipertimbangkan. Secara singkat, penilaian kinerja melihat seberapa baik individu mencapai tujuan dalam hal kuantitas, kualitas, kolaborasi, dan seberapa baik hasilnya sesuai dengan tujuannya.

Tabel 5. Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan	Keterangan
<i>Personal factor</i>	<i>Faktor yang mencakup keterampilan, kompetensi, motivasi, serta komitmen individu dalam menjalankan tugas.</i>
<i>Leadership factor</i>	<i>Meliputi kualitas arahan, motivasi, dan dukungan yang diberikan oleh atasan atau pemimpin tim.</i>
<i>Team factor</i>	<i>Kualitas dukungan dan kerja sama yang diberikan oleh sesama rekan kerja.</i>
<i>System factor</i>	<i>Sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi kepada karyawan.</i>
<i>Contextual/situational factor</i>	<i>Faktor yang berkaitan dengan tekanan dan dinamika perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal.</i>

Sumber: Armstrong dan Baron, 1998

Tabel 6. Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan	Keterangan
Faktor kemampuan (ability)	Secara psikologis, kemampuan karyawan mencakup potensi intelektual (IQ) serta keterampilan nyata yang dimiliki. Oleh karena itu, penting menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya agar bersama atasan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan kinerja optimal.
Faktor motivasi (motivation)	Terbentuk dari sikap karyawan terhadap lingkungan kerja yang menjadi

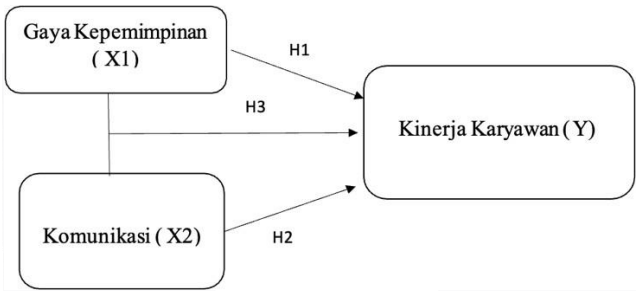
pendorong dalam mencapai tujuan. Motivasi ini juga mencerminkan kolaborasi antara pimpinan dan bawahan dalam menyelesaikan tantangan dan mencari solusi bersama.

Sumber: Mangkunegara, 2017

Tabel 7. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Keterangan
Kualitas	Ukuran kualitas kerja dinilai berdasarkan pandangan atasan terhadap hasil kerja, serta kesesuaian hasil tersebut dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.
Kuantitas	Mengacu pada jumlah keluaran kerja, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk unit kerja, volume aktivitas, atau frekuensi penyelesaian tugas.
Ketepatan waktu	Tingkat keberhasilan penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sebagai standar capaian.
Efektivitas	Mengukur sejauh mana sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku) digunakan secara optimal guna memaksimalkan hasil kerja per satuan sumber daya.
Kemandirian	Tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya secara mandiri, mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap organisasi.
Komitmen kerja	Menunjukkan sejauh mana individu loyal terhadap organisasi, menerima tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Sumber: Robbins, 2006



Gambar 2. Kerangka pemikiran (hasil olahan penulis, 2025)

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:
“H1: Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas”
“H2: Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas”
“H3: Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas”

D. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan menggunakan data empiris. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur tingkat kesepakatan terhadap berbagai pernyataan berdasarkan indikator masing-masing variabel dalam kuesioner yang dikirimkan untuk mengumpulkan data. Validitas dan reliabilitas setiap item pada instrumen penelitian diperiksa melalui uji pra-tes sebelum digunakan secara luas. Menggunakan teknik sampling purposif, penelitian ini melibatkan seluruh 134 karyawan Pelindo Tower PT IPC Terminal Petikemas. Sebanyak 100 peserta dipilih sebagai sampel yang valid secara statistik setelah ukuran sampel ditentukan menggunakan metode Slovin dengan margin kesalahan 5%. Gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) merupakan dua faktor independen yang dieksplorasi dalam penelitian ini. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen.

Pernyataan kuantitatif dihasilkan dengan memecah setiap variabel menjadi beberapa indikator. Karena skala Likert sangat baik dalam mengumpulkan pandangan atau pendapat responden secara sistematis, skala ini digunakan untuk pengukuran ini. Untuk menjangkau lebih banyak orang dengan lebih cepat, survei dilakukan secara online menggunakan platform Google Forms. Setelah data dikumpulkan, data dianalisis secara statistik untuk melihat apakah hipotesis terbukti

dan untuk melihat bagaimana hubungan antara variabel independen dan dependen.

Studi ini memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Kuesioner responden menyediakan data primer, sementara dokumen internal perusahaan, literatur ilmiah, artikel, dan referensi yang relevan dan pendukung menyediakan data sekunder. Proses penelitian dilakukan secara sistematis mulai dari tahap identifikasi masalah, penyusunan alat ukur, pengumpulan data, hingga analisis data dan penarikan kesimpulan. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menyajikan gambaran empiris yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 8. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain sebagaimana yang ia lihat.	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab	Likert
2	Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua pihak atau lebih melalui berbagai metode baik dengan verbal atau non verbal sehingga bisa dipahami dengan mudah.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert

Skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Validitas dan reliabilitas kuesioner telah diperiksa secara menyeluruh melalui uji coba awal menggunakan perangkat lunak SPSS pada 30 peserta sebelum disebarkan secara luas. Hasil uji coba menunjukkan validitas dan reliabilitas semua pernyataan. Langkah selanjutnya adalah mendistribusikan survei kepada 100 individu yang memenuhi syarat, semuanya merupakan karyawan tetap. Metode sampling non-probabilitas yang dikenal sebagai sampling purposif digunakan dalam proses sampling.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel	No. Item	Uji Validitas	r tabel	Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK 1	0,813	0.149	0,969
	GK 2	0,891		
	GK 3	0,884		
	GK 4	0,843		
	GK 5	0,876		
	GK 6	0,911		
	GK 7	0,930		
	GK 8	0,921		
	GK 9	0,901		
	GK 10	0,895		
Komunikasi (X2)	KOM 1	0,882	0.149	0,977
	KOM 2	0,901		
	KOM 3	0,879		
	KOM 4	0,898		
	KOM 5	0,937		
	KOM 6	0,910		
	KOM 7	0,915		

Kinerja Karyawan (Y)	KOM 8	0,926	0.149	0,928
	KOM 9	0,940		
	KOM 10	0,930		
	KIN 1	0,756		
	KIN 2	0,737		
	KIN 3	0,837		
	KIN 4	0,802		
	KIN 5	0,839		
	KIN 6	0,819		
	KIN 7	0,810		
	KIN 8	0,861		
	KIN 9	0,675		
	KIN 10	0,728		

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel 10. Karakteristik responden kuesioner karyawan

No	Karakteristik	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	32	32%
		Laki-laki	68	68%
	Total		100	100%
2	Usia	< 20 tahun	0	0%
		21 tahun -36 tahun	47	47%
		37 tahun – 45 tahun	26	26%
		46 tahun – 55 tahun	26	26%
		55 tahun>	1	1%
	Total		100	100%
3	Edukasi	SMA/Sederajat	15	
		Diploma	5	5%
		S1/Sarjana	76	76%
		S2/Magister	3	3%
		S3/Doktor	1	1%
	Total		100	100%
4	Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	9	9%
		1 tahun – 5 tahun	24	24%
		6 tahun – 10 tahun	16	16%
		10 – kurang dari 15 tahun	28	28%
		15 tahun – 35 tahun	23	23%
	Total		100	100%

Dari data statistik pada Tabel 9, jelas bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (68%). Sebagian besar responden (47% dari total) berada dalam rentang usia 21–36 tahun. Ketika ditanya tentang tingkat pendidikan, 76% responden memiliki gelar sarjana atau lebih tinggi. Mengenai lama pengalaman kerja, 28% responden telah bekerja selama 10–15 tahun.

B. Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84242499
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwasanya uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,200. Hasil ini memperlihatkan bahwasanya data yang dianalisis mengikuti distribusi normal, memenuhi asumsi normalitas dalam studi ini, karena nilai tersebut berada di atas 0,05 (0,200 > 0,05).

C. Uji Multikolinieritas

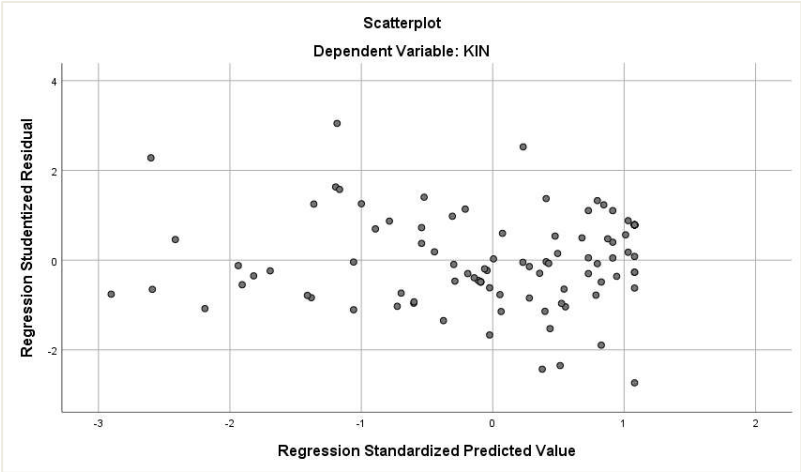
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.104	9.642
	Komunikasi	.104	9.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

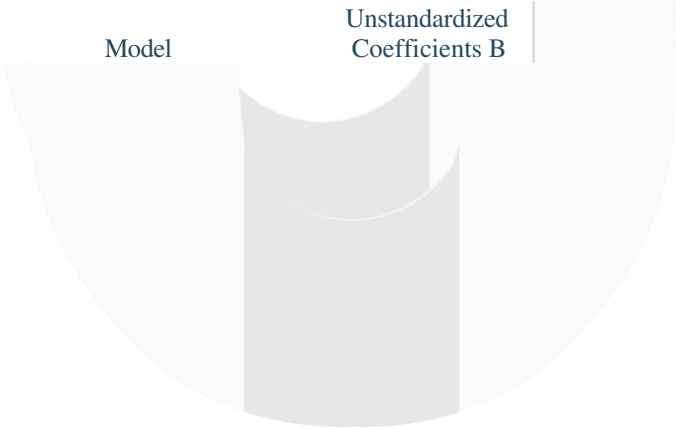
Tabel 4.6 memperlihatkan bahwasanya terdapat VIF sebanyak 9,642 dan nilai Toleransi sebanyak 0,104. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini; nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih besar dari 0,10.

D. Uji Heteroskedastisitas
Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menurut penilaian ahli dan grafik pada Gambar 4.7, distribusi scatterplot tidak mengikuti pola yang jelas dan tampaknya tersebar secara acak. Karenanya, heteroskedastisitas tidak terdapat dalam model regresi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 14. Hasil Uji Analisis Linier Berganda



(Constant)	15.866
Gaya Kepemimpinan	.267
Komunikasi	.371

Persamaan regresi linier berganda berikut ini diperoleh dari studi yang dilaporkan dalam Tabel 4.8:

$$Y = 15.866 + 0.267X_1 + 0.371X_2$$

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari persamaan ini:

- Ketika gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) keduanya ditetapkan ke 0, nilai kinerja karyawan ialah 15,866, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstan.
- Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,267, yang berarti terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan terkait dengan peningkatan 0,267 dalam kinerja.
- Peningkatan satu unit dalam komunikasi akan menyebabkan peningkatan 0,371 unit dalam kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien regresi untuk variabel komunikasi, yang nilainya 0,371.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi, menurut penelitian ini, keduanya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Artinya, karyawan cenderung bekerja lebih baik ketika mereka mendapatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang lebih baik.

F. Uji Hipotesis

1. Uji t (uji parsial)

Tabel 15. Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		11.265	.000
Gaya Kepemimpinan	.378	2.591	.011
Komunikasi	.520	3.568	.001

Hasil dalam Tabel 4.9 memperlihatkan bahwasanya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara statistik bermakna dengan nilai $178,144 > 3,09$. Temuan ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor independen secara bersamaan.

2. Uji f (uji simultan)

Tabel 16. Hasil Uji f (uji simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2937.931	2	1468.966	178.144	.000 ^b
Residual	799.859	97	8.246		
Total	3737.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Gaya kepemimpinan ($2,591 > 1,66071$) dan komunikasi ($3,568 > 1,66071$), berdasarkan data pada tabel di atas, merupakan variabel independen dengan nilai signifikansi tertinggi. Setiap faktor independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, berdasarkan temuan ini.

G. Koefisien Determinasi

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.782	2.872

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dalam Tabel 4.12 memperlihatkan bahwasanya variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi, menjelaskan 78,6% variasi dalam faktor kinerja karyawan ($R^2 = 0,786$). Pada saat yang sama, variabel eksternal menjelaskan sisa 21,4%.

H. Pembahasan Hasil Penelitian Bagan**1. Hasil Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)**

Mengacu dari temuan analisa deskriptif, tanggapan karyawan PT IPC Terminal Petikemas terhadap gaya kepemimpinan di perusahaan secara keseluruhan memperoleh skor sebesar 84%, yang termasuk dalam kategori baik. Pernyataan “Pimpinan menunjukkan komitmen terhadap hasil kerja tim yang dipimpin” memperoleh skor item tertinggi sebesar 86%, dengan skor total mencapai 432, menjadikannya berada pada kategori sangat baik. Meskipun terdapat beberapa item lain dengan skor serupa, pernyataan tersebut memiliki nilai total tertinggi. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa para karyawan menilai bahwa pimpinan menunjukkan apresiasi dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tim. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek kepemimpinan dalam perusahaan telah berjalan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan indikator yang dijelaskan oleh Kartono (2008), bahwasanya suatu ciri pemimpin yang baik ialah kemampuannya dalam memberikan motivasi.

Sementara itu, item dengan pernyataan “Pimpinan mampu mengendalikan emosi ketika terjadi konflik dalam tim” memperoleh skor terendah sebesar 81% dengan nilai total 407. Meskipun masih tergolong baik, skor ini menunjukkan bahwa respon terhadap pernyataan ini lebih rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengontrol emosi saat menghadapi situasi konflik (Kartono, 2008).

2. Hasil Analisis Variabel Komunikasi (X_2)

Temuan analisis deskriptif terhadap variabel komunikasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan respon dari karyawan PT IPC Terminal Petikemas menghasilkan skor sebesar 84%, yang tergolong dalam kategori baik. Pernyataan “Komunikasi yang baik dari pimpinan memperkuat hubungan kerja sama dengan tim” memperoleh skor item tertinggi sebesar 85% dan termasuk kategori sangat baik, dengan skor total sebesar 427. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin di lingkungan perusahaan dinilai sangat baik oleh karyawan. Temuan ini konsisten dengan indikator komunikasi menurut Sutardji (2016), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif akan memperkuat hubungan kerja antar individu.

Di sisi lain, pernyataan “Karyawan PT IPC Terminal Petikemas merasakan motivasi untuk meningkatkan hasil kerja setelah menerima instruksi dari pimpinan” memperoleh skor terendah sebesar 81%. Meskipun tetap termasuk dalam kategori baik, nilai ini mengindikasikan bahwa tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan tersebut lebih rendah dibandingkan item lainnya. Salah satu indikator komunikasi efektif adalah kemampuannya memengaruhi sikap; artinya komunikasi tidak hanya berfungsi menyampaikan informasi, tetapi juga berperan dalam membangun motivasi dan mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya (Sutardji, 2008).

3. Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan skor keseluruhan sebesar 84%, yang dikategorikan sebagai baik. Skor ini diperoleh berdasarkan respons karyawan PT IPC Terminal Petikemas. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Karyawan mampu bekerja sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP) untuk menjamin kualitas hasil kerja,” dengan skor sebesar 87% atau nilai total 436, yang termasuk kategori sangat baik. Hasil ini memperlihatkan bahwa secara umum, para karyawan sudah menjalani tugas serta tanggung jawabnya selaras dengan prosedur yang berlaku guna menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan.

Sebaliknya, pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada orang lain” memperoleh skor terendah sebesar 79%. Meski tetap masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan perlunya

peningkatan dalam aspek kemandirian karyawan. Meskipun demikian, terdapat faktor lain yang mungkin memengaruhi, seperti keterlibatan dalam proyek berskala besar atau sistem kerja tim yang memang menuntut kolaborasi dalam pelaksanaan tugas.

4. Analisis Hasil Penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi parsial. Sementara nilai t pada tabel adalah 1.66071, nilai t yang dihitung adalah 2.591, dan nilai signifikansi adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,267, artinya terdapat hubungan sebesar 0,267 poin antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara langsung berkorelasi dengan kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi. Kusdianto et al. (2022) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, sehingga temuan kami sejalan dengan mereka.

5. Analisis Hasil Penelitian Hubungan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya variabel komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t sebesar 3.568, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.66071, dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, menunjukkan hal ini. Dengan demikian, peneliti menerima H_a dan menolak H_o , artinya komunikasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi, peningkatan satu standar deviasi dalam komunikasi terkait dengan peningkatan 0,371 standar deviasi dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kualitas komunikasi internal.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, menurut temuan studi tersebut. Jika ditinjau dari hasil analisis deskriptif, pernyataan “Pimpinan menunjukkan komitmen terhadap hasil kerja tim yang dipimpin” memberikan pengaruh paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa saat seorang pimpinan menunjukkan komitmennya terhadap hasil kerja tim, para karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk lebih bertanggung jawab. Kondisi ini akan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, komitmen pimpinan terhadap hasil kerja tim menjadi faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Bukti dari studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara komunikasi internal yang berkualitas tinggi dan kinerja karyawan. Dari analisis deskriptif, pernyataan “Komunikasi yang baik dari pimpinan memperkuat hubungan kerja sama dengan tim” menjadi aspek yang paling berpengaruh menurut persepsi responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan tim tidak hanya sekadar penyampaian informasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempererat kerja sama. Ketika hubungan kerja sama terbangun dengan baik, maka efektivitas dan produktivitas kerja pun akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi. Temuan dari uji simultan (F-test) digunakan untuk mencapai kesimpulan ini. Kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh dua variabel independen dalam penelitian sebelumnya. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa kedua faktor independen tersebut sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

B. Saran Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan temuan dari analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian telah menunjukkan kategori penilaian yang baik. Namun demikian, aspek kepemimpinan tetap perlu ditingkatkan. Perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan, terutama dalam hal kemampuan mengelola bawahan dan pengendalian emosi. Hal ini penting karena item terkait kemampuan mengendalikan emosi memperoleh skor paling rendah. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk melibatkan para pemimpin dalam pelatihan yang berfokus pada penguatan kepemimpinan. Upaya ini dibutuhkan guna menjaga mutu kepemimpinan yang telah dinilai baik oleh karyawan PT IPC Terminal Petikemas.
2. Komunikasi merupakan salah satu aspek krusial dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien, variabel ini bahkan menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun secara deskriptif telah tergolong baik, perusahaan tetap perlu melakukan penguatan melalui program pelatihan komunikasi serta

menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan suportif. Hal ini menjadi penting mengingat item pernyataan “Karyawan PT IPC Terminal Petikemas merasakan motivasi untuk meningkatkan hasil kerja setelah menerima instruksi dari pimpinan” memperoleh skor paling rendah. Oleh karena itu, penyampaian instruksi dari pimpinan hendaknya tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mampu memberikan dorongan moral dan inspirasi, agar karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Upaya tersebut sangat penting untuk menjaga mutu komunikasi yang selama ini telah diapresiasi oleh karyawan.

C. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Motivasi kerja, budaya perusahaan, dan aspek kompensasi/gaji merupakan variabel lain yang dapat dipertimbangkan untuk dimasukkan dalam studi-studi mendatang. Dengan memasukkan faktor-faktor tambahan ini, gambaran yang lebih lengkap tentang fenomena yang diteliti akan terhasikan.
2. Peneliti dapat memahami faktor-faktor yang berperan dengan lebih baik dan memperoleh hasil yang lebih beragam dengan menggunakan sampel yang lebih beragam.
3. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Untuk memahami fenomena yang diteliti dengan lebih baik, penelitian di masa depan sebaiknya mempertimbangkan penggunaan pendekatan campuran. Memperluas dan memperdalam sudut pandang yang diperoleh dapat dicapai, misalnya, dengan menyertakan wawancara dengan staf PT IPC Terminal Petikemas.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fakhri, M., Pradana, M., Syarifuddin, S., & Suhendra, Y. (2020). Leadership Style and its Impact on Employee Performance at Indonesian National Electricity Company. *The Open Psychology Journal*, 321-325.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja, & Efendi, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 83-92.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A., Saraswati, T. G., Mulyaningsih, H. d., & Madiawati, P. N. (2014). Study Title: Effect of Training on Employee Performance at Electronics State Owned Company in Bandung. *ResearchGate*, 1-14.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil / Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami, S. S., & Hartanto, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Morivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 58-67.