

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Ritel Smartphone di Kota Cirebon

Sarah Naflah Nurfadhilah, Muhamad Alwi

Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

sarah.122020126@ugj.ac.id, muhamad.alwi@ugj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational communication on employee performance. This study used a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to respondents. The number of respondents in this study was 104 employees. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using the SPSS program, preceded by validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results showed that leadership style influences employee performance. Furthermore, organizational communication also influences employee performance. Simultaneously, leadership style and organizational communication influence employee performance, meaning that both independent variables together can improve employee performance. These findings indicate that implementing an appropriate leadership style and effective organizational communication are crucial for improving employee performance. This research is expected to contribute to organizations as a consideration in making human resource management policies, particularly in developing leadership and organizational communication systems to improve employee performance.

Keywords: leadership style, organizational communication, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang didahului oleh uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi organisasi yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan dan sistem komunikasi organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dinamisnya perkembangan bisnis ritel pada skala global menuntut setiap organisasi untuk mampu menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang adaptif. Persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan ritel menghadirkan kinerja karyawan yang optimal untuk menjaga keberlanjutan usaha, kepuasan pelanggan, dan kualitas layanan yang konsisten. Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki posisi strategis sebagai faktor penentu kualitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam menggerakkan perilaku kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Mittal, 2018). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting dalam era kompetisi global.

Pada level nasional, Indonesia mengalami perkembangan pesat di sektor industri ritel, terutama pada kategori produk teknologi dan smartphone. Perubahan perilaku konsumen yang semakin digital turut mendorong ekspansi industri ritel dalam bentuk gerai fisik maupun platform digital. Namun, peningkatan kebutuhan layanan pelanggan juga menuntut efektivitas manajemen internal, terutama dalam pengelolaan karyawan. Penelitian sebelumnya di beberapa organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Makalew, Tamengkel, & Punuindoong, 2021). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki relevansi nyata terhadap hasil kerja di berbagai sektor usaha di Indonesia.

Selain itu, penelitian terhadap perusahaan dalam konteks nasional juga mencatat bahwa kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kolaborasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Kamal, Winarso, & Sulistio, 2019). Di sisi lain, faktor komunikasi internal juga terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama melalui penyampaian informasi, koordinasi kerja, dan membangun hubungan baik antar anggota organisasi (Agusri, Mangguluang, & Yanti, 2024). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi organisasi di Indonesia menunjukkan pola yang konsisten dengan tren global terkait pentingnya gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Studi lain juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dominan dalam mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja (Alam, Nurmal, & Nurlia, 2023). Temuan-temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa pendekatan kepemimpinan yang tepat akan memberi dampak luas terhadap perilaku kerja, loyalitas, serta kualitas hasil kerja dalam organisasi bisnis ritel, termasuk industri ritel smartphone.

Komunikasi organisasi pada dasarnya merupakan proses pertukaran informasi dalam jaringan sosial di lingkungan organisasi yang bertujuan mendukung koordinasi kerja dan mencapai tujuan organisasi (Ong et al., 2019). Dalam konteks

operasional, komunikasi yang efektif memastikan setiap informasi terkait tugas dan proses kerja dapat dipahami, diterjemahkan, dan dijalankan dengan tepat sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi internal dan proses penyampaian informasi memegang peran utama dalam mendorong kinerja melalui peningkatan kejelasan instruksi, pemahaman prosedur, dan interaksi vertikal maupun horizontal di dalam organisasi (Rahayu, Setiawati, & Fatihah, 2022).

Dalam sudut pandang teoritis, komunikasi organisasi (X1) dapat dipahami sebagai mekanisme penyampaian dan penerimaan pesan dalam organisasi yang berdampak terhadap pemahaman tugas, koordinasi, serta penyelesaian konflik. Komunikasi organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, timbal balik yang positif antara atasan dan bawahan, dan mendorong partisipasi karyawan dalam penyelesaian masalah kerja. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa komunikasi yang berjalan baik mampu meningkatkan produktivitas, motivasi dan kualitas hubungan kerja, sekaligus memberikan efek positif terhadap kinerja organisasi (Sinaga, Gea, Simanjuntak, & Rangkuti, 2021).

Gaya kepemimpinan (X2) adalah pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendorong kinerja, menciptakan budaya kerja yang suportif, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan efektif akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui aspek komunikasi organisasi dan motivasi kerja (Firmansyah & Winarto, 2024). Hal tersebut memperkuat pemahaman bahwa peran kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari performa kerja dalam organisasi.

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi sesuai indikator atau standar yang ditetapkan. Kinerja menjadi cerminan produktivitas tenaga kerja, efektivitas implementasi strategi organisasi, dan keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan gaya kepemimpinan dapat menjadi variabel dominan dalam mendorong peningkatan kinerja (Nabihah & Sudiro, 2024). Hal ini mempertegas bahwa kombinasi antara pola kepemimpinan dan komunikasi internal akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas.

Fenomena dalam industri ritel smartphone di Kota Cirebon menunjukkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan dari beberapa perusahaan ritel yang terdiri dari 3 industri ritel yaitu : Complate Seluller, Rose Seluler dan erafon yang beroperasi di wilayah tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan stabilitas sumber daya manusia. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri mengindikasikan adanya kemungkinan gangguan pada kenyamanan kerja yang

dialami karyawan, baik terkait gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja internal perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat dugaan bahwa ketidaknyamanan terhadap gaya kepemimpinan atasan menjadi salah satu alasan utama karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey peneliti pada tanggal 1 november 2025 berhasil mewawancarai salah satu pimpinan toko dan mereka menyatakan bahwa banyak karyawan yang keluar dikarenakan ketidaknyamanan mereka berkerja pada toko tersebut, serta merka menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada toko tersebut terlalu over yang mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja. Selain itu pimpinan toko tersebut juga menyatakan banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, serta banyaknya karyawan yang bermalasan saat jam kerja berlangsung. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti memilih judul dalam penelitian kali ini yang berkaitan dengan komunikasi organisasi serta gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja juga dapat menjadi pemicu rendahnya loyalitas karyawan pada industri ritel smartphone di Kota Cirebon. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, komunikasi yang tidak berjalan efektif, dan minimnya ketegasan dalam struktur kepemimpinan akan memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut memiliki implikasi langsung terhadap tingkat kinerja karyawan, kualitas pelayanan kepada pelanggan, dan produktivitas bisnis ritel secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada industri ritel di Kota Cirebon, dengan harapan memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi solusi berbasis bukti terhadap manajemen sumber daya manusia di sektor tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menekankan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik untuk menguji teori secara objektif dan sistematis. Dalam literatur metodologi, penelitian kuantitatif dipahami sebagai penelitian yang “menjelaskan fenomena melalui pengukuran variabel dan analisis statistik atas hubungan antar variabel” (Creswell & Creswell, 2018). jenis penelitian yang paling sesuai adalah kuantitatif eksplanatori (explanatory research). Eksplanatori merupakan metode yang dirancang untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan, bukan sekadar menggambarkan fenomena.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan mampu mengungkapkan apakah variabel tersebut layak atau tidak dalam penelitian, dengan kriteria yaitu:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Dengan menggunakan jumlah responden 104, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh. Dimana untuk memperoleh r_{tabel} menggunakan perhitungan $df = n - 2 = 104 - 2 = 102$ dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi r *Product Moment* maka diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,195$.

Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X1)

Hasil perhitungan validitas pada variable Komunikasi Organisasi (X1) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X1)

No	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,195	0,793	Valid
2	0,195	0,920	Valid
3	0,195	0,830	Valid
4	0,195	0,910	Valid
5	0,195	0,878	Valid
6	0,195	0,890	Valid
7	0,195	0,835	Valid
8	0,195	0,833	Valid
9	0,195	0,900	Valid
10	0,195	0,833	Valid
11	0,195	0,920	Valid
12	0,195	0,870	Valid
13	0,195	0,908	Valid
14	0,195	0,890	Valid
15	0,195	0,897	Valid
16	0,195	0,853	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Komunikasi Orgasnisasi (X1) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil perhitungan validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

No	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,195	0,904	Valid
2	0,195	0,910	Valid
3	0,195	0,723	Valid
4	0,195	0,873	Valid
5	0,195	0,794	Valid
6	0,195	0,802	Valid
7	0,195	0,793	Valid
8	0,195	0,818	Valid
9	0,195	0,816	Valid
10	0,195	0,861	Valid
11	0,195	0,851	Valid
12	0,195	0,822	Valid
13	0,195	0,780	Valid
14	0,195	0,874	Valid
15	0,195	0,876	Valid
	0,195	0,846	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	0,195	0,711	Valid
2	0,195	0,806	Valid
3	0,195	0,751	Valid

4	0,195	0,799	Valid
5	0,195	0,778	Valid
6	0,195	0,801	Valid
7	0,195	0,834	Valid
8	0,195	0,812	Valid
9	0,195	0,748	Valid
10	0,195	0,779	Valid
11	0,195	0,770	Valid
12	0,195	0,722	Valid
13	0,195	0,771	Valid
14	0,195	0,731	Valid
15	0,195	0,742	Valid
16	0,195	0,727	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid atau layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Reabilitas

Uji yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Chronbach's Alpha* > 0,70.

Uji Reabilitas Komunikasi Organisasi (X1)

Hasil perhitungan uji reliabilitas variable Komunikasi Organisasi dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Reabilitas Komunikasi Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.978	.979	16

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7 yaitu 0,978 > 0,7 artinya variable Komunikasi Organisasi (X1) variabel reliabel.

Uji Reliabelitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil perhitungan uji reliabilitas 2861variable Gaya Kepemimpinan dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	16

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7 yaitu 0,971 > 0,7 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah reliabel.

Uji Reliabelitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS Versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.9

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	16

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Chronbach's Alpha* > 0,7 yaitu 0,953 > 0,7 artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dan kelayakan variabel bebas (independen) yang digunakan. Dengan melakukan uji asumsi klasik dapat diketahui parameter keandalan dari hasil penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau distribusi data mendekati normal. Dalam uji normalitas peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86428069
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.066
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel Komunikasi Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), kinerja karyawan (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,009 yang artinya memiliki nilai $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Ketentuan yang berlaku untuk menguji model ini adalah jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terdapat multikolinieritas. Sedangkan jika VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas artinya variabel independen tidak memiliki korelasi atau mendekati satu terhadap variabel independen yang lain. Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.743	4.704		1.859	.066		
Total_X1	.535	.139	.517	3.861	.000	.213	4.695
Total_X2	.292	.136	.288	2.153	.034	.213	4.695

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 yaitu komunikasi organisasi sebesar 0,213, gaya kepemimpinan sebesar 0,213. Nilai VIF variabel komunikasi organisasi sebesar 4,695, gaya kepemimpinan sebesar 4,695. Semua nilai VIF variabel independen < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Analisis Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel yang diuji adalah Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2), Organizational Citizenship Behavior (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.032	4.632		.007	.994
Total_X1	.400	.077	.419	5.171	.000
Total_X2	.573	.098	.475	5.871	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.20 maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 0,032 + 0,400 (X_1) + 0,573 (X_2)$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 0,032, artinya jika tidak terjadi perubahan nilai (X_1 dan X_2 adalah (0) pada variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) pada industry ritel smartphome di kota cirebon adalah 0,032.
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,400 artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,400.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki nilai sebesar 0,573 artinya jika semangat kerja mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,573

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1), semangat kerja (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari output *SPSS Version 23* diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.685	.679	3.904	1.493

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output spss pada table 2.14 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,685. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Komunikasi Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) Secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 68,5%, sementara sisanya 41,5% dipengaruhi oleh Variable lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan variable mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y

Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Y.

T-tabel: $t(\alpha; n-k) = t(0,05; 104-4) = t(0,05; 100) = 1,984$

Hasil dari uji t dengan menggunakan spss versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	4.632		.007	.994
	Total_X1	.400	.077	.419	5.171	.000
	Total_X2	.573	.098	.475	5.871	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

1. Hasil uji hipotesis komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5.171 > 1,984. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Sig) > 0,05 yaitu 0,000 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,871 < 1,984 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel komunikasi organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis secara keseluruhan diketahui dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kriteria keputusannya yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian secara keseluruhan diterima (signifikan). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian ditolak (tidak signifikan).

F-tabel: $F(k-1;n-k) = F(4-1;104-3) = F(3;101) = 2,46$

Hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh sebagai berikut

Table 4.15

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3252.496	2	1626.248	106.727	.000 ^b
	Residual	1493.267	98	15.237		
	Total	4745.762	100			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 106.727 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,46. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $106.727 > 2,46$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. artinya variabel komunikasi organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) dan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Diskusi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan yang diperoleh dari penyelidikan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan (Y). Ini menggarisbawahi peran penting yang dimainkan paradigma kepemimpinan yang digunakan oleh manajemen dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas output karyawan.

Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini sesuai dengan temuan Reza dan Cahyati (2021), yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang secara efektif memberikan

bimbingan, motivasi, dan disiplin cenderung mendorong lingkungan kerja di mana karyawan beroperasi dengan efisiensi dan akuntabilitas yang lebih besar.

Lebih lanjut, Purwanti (2019) mengartikulasikan bahwa kepemimpinan teladan mampu menumbuhkan suasana kerja yang menguntungkan, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, hasil penelitian ini memperkuat kerangka teoritis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Diskusi Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi (X2) memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa saluran komunikasi yang efektif antara manajer, karyawan, dan rekan kerja dapat secara signifikan meningkatkan pemahaman tentang tanggung jawab dan tugas kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Hakim (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki efek substansial pada kinerja karyawan. Komunikasi yang transparan dan terbuka dapat secara efektif mengurangi kesalahan terkait pekerjaan dan meningkatkan koordinasi di berbagai unit organisasi.

Perspektif ini lebih lanjut dikuatkan oleh Rahman (2018), yang menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang kuat meningkatkan kemanjuran kerja karyawan, karena informasi yang disebarluaskan dapat dipahami dan dilaksanakan secara akurat sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komunikasi organisasi muncul sebagai elemen penting dalam memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan.

Diskusi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam analisis kumulatif, temuan dari penelitian yang didokumentasikan dalam KITAM SARAH menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak semata-mata bergantung pada faktor tunggal; melainkan, itu adalah produk dari interaksi antara kepemimpinan yang efektif dan komunikasi organisasi yang mahir.

Hasil ini memberikan kepercayaan pada pernyataan yang dibuat oleh Sugiyono (2018), yang menekankan bahwa variabel independen dapat berkontribusi secara signifikan untuk menjelaskan variasi variabel dependen ketika dipertimbangkan secara bersamaan. Ketika pemimpin dengan mahir menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, didukung oleh kerangka komunikasi yang kuat, kinerja karyawan siap untuk peningkatan yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Hakim (2020) lebih lanjut membuktikan bahwa penggabungan kepemimpinan dan komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang lebih nyata pada kinerja karyawan daripada dampak terisolasi dari setiap variabel. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menegaskan

kembali kesimpulan sebelumnya dan tetap relevan dengan konteks empiris yang sedang diselidiki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada industri ritel smartphone di Kota Cirebon*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam organisasi baik komunikasi vertikal, horizontal, maupun lintas unit maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas mampu meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat hubungan kerja antar karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, khususnya yang bersifat transformasional, mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
3. Komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 68,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang baik merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam industri ritel smartphone tidak dapat dilepaskan dari peran penting komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Jeneponto. *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Agusri, W., Mangguluang, A., & Yanti, N. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di PT. Daya Guna Sejati. *Jurnal Riset & Sains Ekonomi*, 1(2), 88–102.
- Alam, A. R. N., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 6(1), 49–55.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1992). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(1), 6–11.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human resource management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–435.
- Mittal, K. (2018). Impact of leadership styles on employees' performance: An empirical investigation of middle-level employees. *Psychology and Education*, 55(1), 452–460.
- Nabihah, A. I., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 748–760.
- Ong, C. H., Ang Hui Qin, D., Owee Kowang, T., Md Husin, M., & Lee Ping, L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–660.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Organizational communication: Strategies for success* (7th ed.). Pearson.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73–85.
- Salkind, N. J. (2020). *Statistics explained: An introductory guide for life scientists*. Laerd Publishing.
- Sinaga, S., Gea, D., Simanjuntak, F. A. K., & Rangkuti, D. A. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(3), 393–404.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.