



Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan

Gina Fauziah¹⁾, Muhammad Ilham²⁾

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen01585@unpam.ac.id¹⁾, m.ilham5002@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan, 2) Pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan, 3) Pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sejumlah 80 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT. Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan. Pengumpulan data menggunakan kusioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Hasil penelitian menemukan bahwa : 1) Hasil uji regresi yang mana nilai koefisien komunikasi organisasi adalah 0,816 bersifat positif yang artinya setiap peningkatan komunikasi organisasi maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada perusahaan, 2) Hasil uji regresi yang mana nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah 0,714 bersifat positif yang artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada perusahaan, 3) Hasil uji regresi berganda yang mana memiliki nilai koefisien konstanta bernilai 6,907 bersifat positif. Hal ini dibuktikan pula dengan hasil uji F yang menyatakan bahwa nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu sebesar $79,963 > 3,12$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini disimpulkan bahwa hipotesis terbukti atau dengan kata lain bahwa komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine : 1) the influence of Organizational Communication (X1) on the performance of employees of PT. Premier Doughnut Indonesia Southern District, 2) the influence of leadership style (X2) on employee performance at PT. Premier Doughnut Indonesia Southern District, 3) the influence of Organizational Communication (X1) and leadership style (X2) on employee performance PT. Premier Doughnut Indonesia Southern District. This study uses quantitative methods with a sample of 80 people who are all employees of PT. Premier Doughnut Indonesia Southern District. Data collection using questionnaire that has been tested for validity and realism. The results found that : 1) the results of the regression test in which the value of the coefficient of organizational communication is 0.816 is positive, which means that every increase in organizational communication will also improve employee performance in the Company, 2) the results of the regression test in which the value of the coefficient of leadership style is 0.714 is positive, which means that every increase in leadership style will also improve employee performance in the Company, 3) the results of the multiple regression test which has a constant coefficient value of 6.907 is positive. This is also evidenced by the results of the F test which states that the value of Sig. Of $0.000 < 0.05$ and the value Fhitung $> F_{tabel}$ is equal to $79.963 > 3.12$. Thus H_0 rejected and H_a accepted, it is concluded that the hypothesis is proven or in other words that organizational communication and leadership style simultaneously affect employee performance.

Keywords: Organizational Communication, Leadership Style and Employee Performance

PENDAHULUAN

Krispy Kreme merupakan brand waralaba asal Amerika Serikat yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman. Hak penjualan di Indonesia, dipegang penuh oleh PT. Mitra Adi Perkasa, Tbk. dengan anak perusahaan mereka yaitu PT. Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini disebabkan karena ada hal yang menarik mengenai Gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Namun masih ada beberapa kekurangan dari penerapan komunikasi organisasi dan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap terhadap gaya kepemimpinan. Inilah alasan penulis melakukan penelitian pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Irene Silviani, (2020:25) Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi antara individu dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesamaan pengertian guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini mencakup penyampaian pesan baik secara lisan, tertulis, maupun melalui simbol-simbol tertentu yang dimaksudkan untuk menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota organisasi. Menurut Arifin (2022:57), "Komunikasi organisasi berfungsi untuk membangun jaringan kerja, mengarahkan tindakan kolektif, serta menciptakan struktur informasi yang mendukung pengambilan keputusan." Komunikasi yang efektif dalam organisasi bukan hanya tentang menyampaikan pesan, tetapi juga memastikan bahwa pesan tersebut dapat dipahami dengan jelas oleh penerima dan tidak menimbulkan ambiguitas.

Menurut Yukl dan Gardner (2020:7) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Artinya, kepemimpinan mencakup dua peran utama: memberi arah dan mendukung pelaksanaan. Dalam organisasi setiap pemimpin memiliki gayanya masing masing dalam memimpin. Tiap gaya yang digunakan akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Menurut Tampi et al., (2021:274-276) "gaya kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi".

Perubahan pola kerja yang semakin terdigitalisasi menuntut pimpinan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dan strategi komunikasinya. Namun, ketika penyesuaian tersebut tidak segera dilakukan, muncul berbagai hambatan seperti miskomunikasi akibat keterbatasan media digital, kurangnya kejelasan instruksi kerja, serta berkurangnya interaksi langsung yang sebelumnya membantu membangun kedekatan dan pemahaman antar karyawan. Selain itu, komunikasi digital seringkali mengurangi aspek emosional dan ekspresi nonverbal, sehingga pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan berbeda oleh penerima.

Di sisi lain, tuntutan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja SDM melalui pemberian penghargaan dan motivasi juga memerlukan komunikasi yang efektif dan terbuka. Jika komunikasi digital tidak dikelola dengan baik, maka penyampaian apresiasi, arahan, maupun evaluasi kinerja menjadi kurang optimal dan berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, tantangan komunikasi digital selama masa disrupsi memang ada dan perlu diatasi melalui penyesuaian gaya kepemimpinan yang lebih adaptif, pemanfaatan media komunikasi yang tepat, serta penguatan komunikasi dua arah agar koordinasi dan kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

Meskipun variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan merupakan variabel yang umum diteliti, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada konteks dan situasi yang diteliti, yaitu kondisi pasca pandemi di PT Premier Doughnut Indonesia. Perubahan pola kerja akibat disrupsi pandemi telah menggeser sistem komunikasi organisasi menjadi lebih digital dan fleksibel, sehingga menuntut adanya penyesuaian gaya kepemimpinan yang adaptif. Namun, dalam kasus ini pimpinan belum sepenuhnya menyesuaikan pendekatannya terhadap perubahan tersebut. Hal inilah yang menjadi pembeda penelitian, karena fokus kajian

tidak hanya pada hubungan antarvariabel secara umum, tetapi pada bagaimana komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan yang belum beradaptasi dengan transformasi pasca pandemi berdampak terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual dan aktual terkait dinamika kepemimpinan dan komunikasi dalam menghadapi era disrupsi, khususnya pada perusahaan yang bergerak di industri makanan dan ritel.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2021:37), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan ini, peneliti berupaya menganalisis keterkaitan antarvariabel yang diteliti secara sistematis dan terukur. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 80 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel (X1) Komunikasi Organisasi

Berikut ini hasil jawaban dari 80 responden terhadap variabel komunikasi organisasi terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode presentase jawaban yang hasilnya terurai dapat dilihat dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	JML	KATEGORI
Komunikasi								
1	Pemimpin mampu menyampaikan pesan dengan jelas kepada seluruh anggota tim.	11	3	39	21	6	80	Kurang Baik
	Skor	11	6	117	84	30	248	
	Rata – rata						3,10	
2	Saya merasa dihargai ketika menyampaikan pendapat kepada pimpinan atau rekan kerja.	5	14	35	10	16	80	Kurang Baik
	Skor	5	28	105	40	80	258	
	Rata – rata						3,23	
Pesan								
3	Pesan yang disampaikan dalam tim selalu disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan situasi.	3	5	30	22	20	80	Baik
	Skor	3	10	90	88	100	291	
	Rata – rata						3,64	
4	Informasi yang disampaikan pimpinan mudah dipahami dan tidak menimbulkan ambiguitas.	5	9	20	33	13	80	Baik



NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JML	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
	Skor	5	18	60	132	65	280	
	Rata – rata						3,50	
Saluran Komunikasi								
5	Komunikasi dalam organisasi dilakukan melalui saluran yang tepat (tatap muka, email, dll.).	4	4	15	32	25	80	Baik
	Skor	4	8	45	128	125	310	
	Rata – rata						3,88	
6	Penggunaan teknologi (WhatsApp, email, dll.) membantu mempercepat proses komunikasi.	7	3	11	25	34	80	Baik
	Skor	7	6	33	100	170	316	
	Rata – rata						3,95	
Umpan Balik								
7	Saya selalu diberi kesempatan untuk memberikan tanggapan setelah menerima informasi.	6	7	30	16	21	80	Baik
	Skor	6	14	90	64	105	279	
	Rata – rata						3,49	
8	Pimpinan menanggapi masukan dari anggota tim dengan sikap terbuka dan bijaksana.	3	20	24	12	21	80	Kurang Baik
	Skor	3	40	72	48	105	268	
	Rata – rata						3,35	
Gangguan (Noise)								
9	Komunikasi dalam tim sering terhambat oleh gangguan seperti kesalahpahaman atau noise.	7	17	33	12	11	80	Kurang Baik
	Skor	7	34	99	48	55	243	
	Rata – rata						3,04	
10	Suasana kerja yang kondusif membantu kelancaran komunikasi antar anggota tim.	10	5	32	22	11	80	Kurang Baik
	Skor	10	10	96	88	55	359	
	Rata – rata						3,24	
	TOTAL	61	174	807	820	890	2752	Baik
	PRESANTASE (%)	2,22	6,32	29,32	29,80	32,34	100,00	

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	JML	KATEGORI
	RATA-RATA KESELURUHAN	61	348	2421	3280	4450	3,84	

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 80 orang menjawab “Sangat Setuju” (SS) sebanyak 32,34%, yang menjawab “Setuju” (S) sebanyak 29,80%, yang menjawab “Kurang Setuju” (KS) sebanyak 29,32%, yang menjawab “Tidak Setuju” (TS) sebanyak 6,32%, yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (STS) sebanyak 2,22%. Berdasarkan jawaban diatas dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi pada PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan, mendapatkan nilai rata rata sebesar 4,12 yang berarti memiliki respon yang “Baik”.

Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan “Pemimpin mampu menyampaikan pesan dengan jelas kepada seluruh anggota tim”, “Saya merasa dihargai ketika menyampaikan pendapat kepada pimpinan atau rekan kerja”, “Pimpinan menanggapi masukan dari anggota tim dengan sikap terbuka dan bijaksana”, “Komunikasi dalam tim sering terhambat oleh gangguan seperti kesalahpahaman atau noise”, serta “Suasana kerja yang kondusif membantu kelancaran komunikasi antar anggota tim” berada dalam kategori **kurang baik**. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi belum berjalan secara efektif, baik dari sisi kejelasan penyampaian pesan, keterbukaan pimpinan, penghargaan terhadap pendapat anggota, maupun kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Secara manajerial, solusi yang dapat diterapkan adalah dengan meningkatkan kompetensi komunikasi pimpinan melalui pelatihan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan, membangun budaya komunikasi dua arah yang terbuka dan saling menghargai, serta menetapkan mekanisme forum diskusi rutin untuk menampung aspirasi anggota tim. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap saluran komunikasi yang digunakan agar meminimalkan kesalahpahaman atau noise, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui pembinaan kerja sama tim dan penegakan etika komunikasi. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan efektivitas komunikasi dan kualitas hubungan kerja dalam tim dapat meningkat secara signifikan.

Variabel (X2) Gaya Kepemimpinan

Berikut ini hasil jawaban dari 80 responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode presentase jawaban yang hasilnya terurai dapat dilihat dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	JML	KATEGORI
Jujur								
1	Pemimpin selalu menyampaikan informasi secara transparan dan jujur kepada seluruh anggota tim.	12	17	23	21	7	80	Kurang Baik
	Skor	12	34	69	84	35	234	
	Rata – rata						2,93	
2	Pemimpin menghargai perbedaan pendapat dalam tim.	16	25	36	3	0	80	Tidak Baik
	Skor	16	50	108	12	0	186	
	Rata – rata						2,33	
Toleransi								



NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	JML	KATEGORI
3	Pemimpin menghargai dan menghormati perbedaan pendapat serta latar belakang anggota tim	12	17	25	7	19	80	Kurang Baik
	Skor	12	34	75	28	95	244	
	Rata – rata							3,05
4	Pemimpin mendorong seluruh anggota tim untuk bekerja sama.	12	17	25	7	19	80	Kurang Baik
	Skor	12	34	75	28	95	244	
	Rata – rata							3,14
Kerjasama								
5	Pemimpin mendorong kolaborasi antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.	8	9	13	27	23	80	Kurang Baik
	Skor	8	18	39	108	115	288	
	Rata – rata							3,34
6	Pemimpin memberikan ide-ide baru dalam penyelesaian masalah.	8	9	13	27	23	80	Baik
	Skor	8	18	39	108	115	288	
	Rata – rata							3,60
Mandiri								
7	Pemimpin memberikan ruang dan dukungan bagi anggota tim untuk mengembangkan ide-ide inovatif.	15	27	33	2	3	80	Tidak Baik
	Skor	15	54	99	8	15	191	
	Rata – rata							2,39
8	Pemimpin tidak mudah terpengaruh oleh tekanan dari luar dalam mengambil keputusan.	10	14	25	19	12	80	Kurang Baik
	Skor	10	28	75	76	60	249	
	Rata – rata							3,11
Kreatif								
9	Pemimpin memberi kepercayaan kepada anggota tim untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas secara mandiri.	18	22	31	9	0	80	Tidak Baik
	Skor	18	44	93	36	0	191	
	Rata – rata							2,39

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	JML	KATEGORI
10	Pemimpin mendorong pengembangan diri dan kemandirian dalam pengambilan keputusan bagi setiap anggota tim	15	23	31	11	0	80	Tidak Baik
	Skor	15	46	93	44	0	198	
	Rata – rata							2,48
TOTAL		122	364	789	564	460	2299	Kurang Baik
PRESANTASE (%)		5,31	15,83	34,32	24,53	20,01	100,00	
RATA-RATA KESELURUHAN		122	728	2367	2256	2300	3,38	

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 80 orang menjawab “Sangat Setuju” (SS) sebanyak 20,01%, yang menjawab “Setuju” (S) sebanyak 24,53%, yang menjawab “Kurang Setuju” (KS) sebanyak 34,32%, yang menjawab “Tidak Setuju” (TS) sebanyak 15,83%, yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (STS) sebanyak 5,31%. Berdasarkan jawaban diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pada PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan, mendapatkan nilai rata rata sebesar 3,38% yang berarti memiliki respon yang “Tidak Baik”.

Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan mengenai transparansi dan kejujuran pimpinan dalam menyampaikan informasi, penghargaan terhadap perbedaan pendapat dan latar belakang anggota tim, dorongan untuk bekerja sama dan berkolaborasi, pemberian ruang bagi inovasi, ketegasan dalam pengambilan keputusan tanpa terpengaruh tekanan eksternal, serta pemberian kepercayaan dan dukungan terhadap inisiatif serta pengembangan diri anggota tim, berada dalam kategori **kurang baik**. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan kepemimpinan yang partisipatif, kolaboratif, dan memberdayakan, sehingga berpotensi menurunkan motivasi, kreativitas, serta kemandirian anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara manajerial, solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional dan partisipatif, di mana pimpinan secara konsisten membangun komunikasi yang transparan, membuka ruang dialog, serta menghargai keberagaman dalam tim. Pimpinan juga perlu menetapkan kebijakan yang mendorong kolaborasi lintas anggota melalui kerja tim berbasis proyek dan evaluasi kinerja kolektif. Selain itu, pemberian delegasi wewenang yang jelas, coaching dan mentoring secara berkala, serta sistem penghargaan atas ide inovatif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian anggota. Untuk memperkuat ketegasan dalam pengambilan keputusan, pimpinan perlu berpegang pada standar operasional dan nilai organisasi sehingga tidak mudah terpengaruh tekanan eksternal. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas kepemimpinan dan efektivitas kerja tim dapat meningkat secara signifikan.

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil jawaban dari 80 responden terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode presentase jawaban yang hasilnya terurai dapat dilihat dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JML	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
Kualitas								



NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JML	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan	4	15	33	10	18	80	Kurang Baik
	Skor	4	30	99	40	90	263	
	Rata – rata						3,29	
2	Saya dapat memberikan pelayanan lebih maksimal ke pelanggan	4	10	11	35	20	80	Baik
	Skor	4	20	33	140	100	297	
	Rata – rata						3,71	
Kuantitas								
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa perbaikan	9	9	25	30	7	80	Kurang Baik
	Skor	9	18	75	120	35	257	
	Rata – rata						3,21	
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal	5	10	11	26	28	80	Baik
	Skor	5	20	33	104	140	302	
	Rata – rata						3,78	
Pelaksanaan Kerja								
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	9	8	35	24	80	Baik
	Skor	4	18	24	140	120	306	
	Rata – rata						3,83	
6	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	7	4	18	30	21	80	Baik
	Skor	7	8	54	120	105	294	
	Rata – rata						3,68	
Tanggung Jawab								
7	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang di perintahkan	3	12	29	25	11	80	Kurang Baik
	Skor	3	24	87	100	55	269	
	Rata – rata						3,36	
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	4	15	24	24	13	80	Kurang Baik
	Skor	4	30	72	96	65	267	
	Rata – rata						3,34	
Inisiatif								
9	Saya meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan	9	5	7	30	29	80	Baik

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JML	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
	Skor	9	10	21	120	145	305	
Rata – rata							3,81	
10	Saya bertanggung jawab atas kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yg diberikan perusahaan	7	6	9	32	26	80	Baik
	Skor	7	12	27	128	130	304	
	Rata – rata							
TOTAL		56	190	525	1108	985	2864	Baik
PRESANTASE (%)		1,96	6,63	18,33	38,69	34,39	100,00	
RATA-RATA KESELURUHAN		56	280	1575	4432	4925	3,97	

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 80 orang menjawab “Sangat Setuju” (SS) sebanyak 34,39%, yang menjawab “Setuju” (S) sebanyak 38,69%, yang menjawab “Kurang Setuju” (KS) sebanyak 18,33%, yang menjawab “Tidak Setuju” (TS) sebanyak 6,63%, yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (STS) sebanyak 1,96%. Berdasarkan jawaban diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Premier Doughnut Indonesia Jakarta Selatan Distrik Selatan, mendapatkan nilai rata rata sebesar 4,03 yang berarti memiliki respon yang “Baik”.

Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan “Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan”, “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa perbaikan”, “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan”, dan “Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” berada dalam kategori **kurang baik**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap SOP, kecepatan dan ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta ketelitian karyawan masih belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, pekerjaan berulang (rework), serta menurunnya produktivitas organisasi.

Secara manajerial, solusi yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan evaluasi dan sosialisasi ulang terhadap SOP agar lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh karyawan. Selain itu, perlu diadakan pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja, serta pemberian pengarahan dan supervisi secara berkala guna memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar. Penerapan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang jelas, disertai pemberian reward dan punishment yang adil, juga dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan. Dengan langkah tersebut, diharapkan kualitas, kecepatan, dan ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan dapat meningkat secara signifikan.

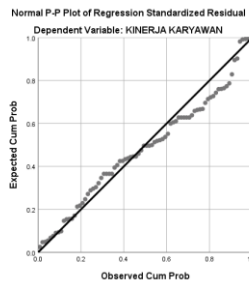
UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5.05523732

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.111
	<i>Positive</i>	.110
	<i>Negative</i>	-.111
<i>Test Statistic</i>		.111
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.056 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov Test* di peroleh nilai *asymp.sig* sebesar 0,056 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik normalitas.



Berdasarkan pada tampilan gambar di atas, maka dapat di lihat bahwa grafik Normal P-P Plot memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal, di mana titik-titik nilai residual dalam grafik tersebut alurnya mengikuti garis tingkat normalitas nilai residualnya seperti yang ada pada grafik diatas. Jika titik-titik tersebut berada tidak jauh di area garis maka diasumsikan data tersebut berdistribusi normal begitupun sebaliknya.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka *tolerance*.

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	KOMUNIKASI ORGANISASI	.233	4.295
	GAYA KEPEMIMPINAN	.233	4.295

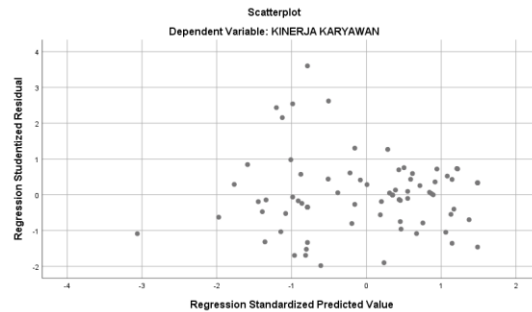
Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *VIF* pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan adalah 0,233 dengan demikian nilai tersebut lebih kecil dari 0,10 dan hasil *tolerance* pada pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan adalah 4,295 demikian nilai tersebut lebih dari 0,10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya". Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* yaitu dengan meregresikan nilai *absolute residuals*.



Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.383	1.622		4.552	.000
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.096	.088	.242	1.099	.275
	GAYA KEPEMIMPINAN	.207	.082	.553	2.511	.051

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diperoleh nilai signifikansi dari masing – masing variabel > dari 0,05. (a) Nilai sig. X1 yaitu 0,275 > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, (b) Nilai sig. X2 yaitu 0,051 > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

UJI ANALISIS REGRESI

Menurut Sugiyono (2018:307) "Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)."

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.907	2.491		2.773	.007
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.648	.135	.648	4.815	.000

Coefficients^a						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.180	.126	.192	1.425	.158

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,907 + 0,648 X_1 + 0,180 X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta bernilai 6,907 dengan arah positif, maka variabel X₁ dan X₂ dianggap konstan atau bernilai > 0. Maka variabel Y akan meningkat sebesar 6,907%.
- Koefisien x₁ bernilai 0,648 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X₁ akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,648 %.
- Koefisien x₂ bernilai 0,180 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X₂ akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,180 %.

UJI HIPOTESIS (UJI F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghazali (2016:96) "uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat." pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat." Menurut Imam Ghazali (2016:98), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan:

- H₀ diterima dan H_a ditolak jika Fhitung < Ftabel α=0,05
- H₀ ditolak dan H_a diterima jika Fhitung > Ftabel α=0,0

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4193.121	2	2096.561	79.963	.000 ^b
	<i>Residual</i>	2018.879	77	26.219		
	<i>Total</i>	6212.000	79			

a. *Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN*

b. *Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI*

Berdasarkan hasil output SPSS 25 diatas didapat hasil uji F menunjukkan nilai sig. X₁ dan X₂ terhadap Y adalah 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 79,963 > F tabel 3,12 maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)

Menurut Ghazali (2016:97) "Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen". Menurut Ghazali (2016:99) uji t dengan dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan t_{tabel} :

- H₀ diterima dan H_a ditolak jika t_{hitung} < t_{tabel} α=0,05
- H₀ ditolak dan H_a diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} α=0,05

HASIL UJI T PARSIAL KOMUNIKASI ORGANISASI (X1)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	7.075	2.504		2.825	.006
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.816	.065	.816	12.484	.000

Berdasarkan hasil output SPSS 25 diatas didapat hasil uji-t (parsial) komunikasi organisasi adalah nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $12,484 > t$ tabel 1,991 maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

HASIL UJI T PARSIAL GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	12.037	2.552		4.717	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.714	.069	.760	1.318	.052

Berdasarkan hasil output SPSS 25 diatas didapat hasil uji-t (parsial) komunikasi organisasi adalah nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $10,318 > t$ tabel 1,991 maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

KOEFISIEN DETERMINASI

Menurut Supangat (2015:350) "Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.822 ^a	.675	.667	5.12047

Nilai koefisien determinasi atau *R square* (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,675 atau sama dengan 67,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,5% sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disusun tentang “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan.”. Berikut adalah kesimpulan yang didapat oleh peneliti : (1) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,075 + 0,816X1$, koefisien korelasi sebesar 0,816 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $> T$ table atau (12,484 $>$ 1,991). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan secara signifikan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi organisasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aam Widiawati, Puji Isyanto dan Dini Yani (2023) dalam jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari. Penelitian Tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan staf kantor desa mulyasari. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yaitu $Y = 26,185 + 0,399x$. (2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,037 + 0,714 X2$, koefisien korelasi sebesar 0,760 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $> T$ table atau (10,318 $>$ 1,991). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memang berpengaruh secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Desnirita, M. Adil Abdurrahman Jurnal Akademi Akutansi Indonesia Padang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Indonesia Republik Indonesia. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perum PNRI. (3) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,907 + 0,648 X1 + 0,180 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,675 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,5% sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F table atau (79,963 $>$ 3,12). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT Premier Doughnut Indonesia Distrik Selatan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gina Fauziah, Muhammad Gibran Dwi Pangga (2025) dalam jurnal Ilmiah Ilmu Sekretaris Administrasi Perkantoran dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Limaurent Jakarta Selatan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (7,394 $>$ 2,037) dan nilai sig 0,001 $<$ 0,05. Variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung (16,372 $>$ 2,037) nilai sig 0,001 $<$ 0,05. uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung (131,239 $>$ 3,295) dan nilai signifikan 0,001 $<$ 0,05.



DAFTAR PUSTAKA

- AAM, W., PUJI, I., & DINI, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari. *CEMERLANG: JURNAL MANAJEMEN DAN EKONOMI BISNIS Учредители: Politeknik Pratama Purwokerto*, 3(3), 167-178.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43.
- Fauziah, Gina dan Muhammad Gibran Dwi Pangga. (2025). “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LIMAURENT JAKARTA SELATAN.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretaris Administrasi Perkantoran*, Vol. 12, No. 1.
- Hiskia P.Manaroinsong,Lucky O.Dotulong,Rita N Taroreh (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG PRIMA MANDADO*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 399-408.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Riono, S. B., Syaifulloh, & Utami, S. N. (2020) “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT DR. SOESELO KABUPATEN TEGAL. *Syntax Idea*, 2(4), 138-137
- Sari, M., & Chandra, J. (2025). Pengaruh media sosial terhadap komunikasi organisasi: Studi kasus pada manajemen krisis. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 660-669.
- SARI, O. I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *KREATIF: JURNAL ILMIAH PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS PAMULANG Учредители: Universitas Pamulang*, 7(2), 1.
- Silviani, Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Simanjuntak, Bella, dan Farida. 2024 “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARSA INDONESIA TANGERANG SELATAN” *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 7 No. 4.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Halaman 81.
- Tahitu, A., Tutuhatonewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP GAYA KEMEPIMPINAN LURAH MILENIAL DI KOTA AMBON”. *Jurnal Badati*, 6(1), 53-72
- Tampi, F., Worang, F. G., & Tumbel, D. A. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yukl, Gary & Gardner, William L. 2020. *Leadership in Organizations* (9th Edition). New York: Pearson Education.