

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karya
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan :
Perspektif Islam**

Imam El Islamy^{1*}

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan¹

imamelislamy@uinsu.ac.id

***Correspondence: imamelislamy@uinsu.ac.id * <https://journal.aira.or.id/mumtaz> |**

Submission Received : 01-06-2026; Revised : 19-06-2026; Accepted : 20-06-2026;

Published : 23-07-2026

Abstract

This This study aims to analyze the influence of leadership style and internal communication on employee performance in a private company in Medan, Indonesia. Using a quantitative approach, the research employed a causal design. A sample of 50 respondents was selected from a total population of 150 employees across two divisions using proportionate stratified random sampling to ensure proportional representation. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that both leadership style and internal communication have a positive and significant effect on employee performance. The leadership style variable contributes to improving performance through the leader's ability to motivate, guide, and provide clear direction ($\beta = 0.421$; $p = 0.002$). Meanwhile, internal communication has the strongest influence, reflected in a higher regression coefficient ($\beta = 0.503$; $p = 0.000$), indicating that information clarity, communication openness, and effective feedback mechanisms are essential for enhancing performance. Simultaneously, both variables explain 58.2% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.582$), confirming the model's suitability ($F = 29.442$; $p = 0.000$). These findings highlight that effective leadership and well-structured internal communication are critical strategies for improving organizational productivity. The study provides theoretical and practical implications for strengthening leadership practices and communication systems within organizations. Future research is recommended to examine additional variables such as motivation, organizational culture, and work environment to gain a broader understanding of employee performance determinants.

Keywords: *Employee Performance, Internal Communication, Leadership Style,*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan swasta di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, melibatkan 50 responden yang dipilih melalui teknik *proportionate stratified random* sampling agar setiap divisi memperoleh proporsi yang adil dalam sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui kemampuan pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, dan memberikan keteladanan ($\beta = 0.421$; $p\text{-value} = 0.002$). Komunikasi internal terbukti sebagai variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien lebih tinggi ($\beta = 0.503$; $p\text{-value} = 0.000$), menunjukkan bahwa kejelasan informasi, keterbukaan, dan efektivitas saluran komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan pencapaian kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 58.2% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0.582$), dan model penelitian dinyatakan signifikan ($F = 29.442$; $p\text{-value} = 0.000$). Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan komunikasi internal yang baik merupakan determinan penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya memperbaiki pola kepemimpinan dan sistem komunikasi. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komunikasi Internal

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa setiap individu mampu memberikan kontribusi optimal terhadap proses operasional maupun pengambilan keputusan. Untuk mencapai kondisi tersebut, diperlukan dukungan dari berbagai aspek strategis, di antaranya gaya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi internal yang berjalan secara terbuka, jelas, dan berkesinambungan.

Pemimpin memiliki peran fundamental dalam mengarahkan, memotivasi, serta menginspirasi karyawan agar bekerja dengan semangat, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya mampu menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen serta rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, komunikasi internal yang efektif berfungsi sebagai sarana untuk membangun pemahaman bersama, memperkuat koordinasi, serta memperkecil hambatan informasi yang berpotensi menurunkan produktivitas. Proses komunikasi yang baik memungkinkan karyawan lebih memahami tujuan organisasi, prosedur kerja, serta harapan pemimpin, sehingga mampu meningkatkan keterlibatan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan.

Dalam perspektif Islam, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh efektivitas sistem manajemen, tetapi juga oleh kualitas moral individu yang menjalankan fungsi kepemimpinan dan komunikasi. Islam memandang kepemimpinan sebagai sebuah amanah yang melekat dengan tanggung jawab untuk menciptakan keadilan, memberikan keteladanan, serta mengarahkan anggota organisasi menuju tujuan yang memberikan kemaslahatan bersama. Konsep kepemimpinan tersebut sejalan dengan prinsip khalifah yang menempatkan manusia

sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola kehidupan secara bertanggung jawab.

Selain aspek kepemimpinan, Islam juga memberikan perhatian besar terhadap komunikasi sebagai instrumen membangun hubungan sosial yang harmonis. Prinsip komunikasi Islam menekankan pentingnya penyampaian informasi secara benar, jujur, dan memberikan manfaat bagi pihak lain. Dalam konteks organisasi, nilai tersebut memiliki relevansi dengan kebutuhan perusahaan modern terhadap komunikasi internal yang transparan, terbuka, dan mampu memperkuat koordinasi kerja. Oleh karena itu, integrasi perspektif Islam dalam kajian kepemimpinan dan komunikasi internal menjadi penting untuk memahami bagaimana nilai etika dan spiritual dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari & Wibowo, 2022). Penelitian lainnya juga menegaskan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Putri & Santosa, 2023). Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Studi yang meneliti gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara simultan, khususnya pada konteks perusahaan swasta di Indonesia yang sedang beradaptasi dengan perubahan budaya kerja digital, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan kedua variabel tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di era modern.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bagaimana komunikasi internal memengaruhi kinerja karyawan, serta sejauh mana kedua faktor tersebut secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan swasta. Untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja di lingkungan organisasi.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi melalui penyajian perspektif integratif mengenai determinan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berminat mengembangkan studi terkait kepemimpinan, komunikasi, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, memperkuat sistem komunikasi internal yang terbuka dan dua arah, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Untuk menjaga fokus dan kejelasan analisis, penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi internal sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta di Indonesia, sehingga generalisasi hasil penelitian ke sektor atau wilayah lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Selain itu, pendekatan penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner membuat hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan informasi.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2021), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya

kepemimpinan dapat mencerminkan karakter, nilai, dan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan serta memotivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, dan mendorong produktivitas karyawan. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah tetapi juga sebagai inspirator yang mendorong karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi (Bass & Riggio, 2006). Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan sekadar kemampuan memengaruhi bawahan. Pemimpin dipandang sebagai pihak yang memiliki amanah untuk menjaga keadilan, memberikan keteladanan, dan memastikan bahwa keputusan organisasi dilakukan secara bertanggung jawab. Konsep tersebut tercermin dalam karakter kepemimpinan Rasulullah SAW yang dikenal melalui sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*. Nilai-nilai tersebut memiliki keterkaitan dengan konsep kepemimpinan modern yang menekankan integritas, inspirasi, dan kemampuan membangun hubungan positif dengan anggota organisasi.

2.2 Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi antara manajemen dan karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman serta memperkuat koordinasi kerja (Siregar, 2021). Komunikasi yang efektif akan membantu menyampaikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota, serta memperkecil risiko kesalahpahaman dan konflik kerja. Menurut Robbins dan Judge (2020), komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan ketidakjelasan tugas, rendahnya motivasi, serta menurunkan kinerja.

Dalam perspektif Islam, komunikasi tidak hanya dipahami sebagai proses penyampaian informasi, tetapi juga sebagai aktivitas yang memiliki dimensi etika. Islam mengajarkan prinsip komunikasi yang benar (*qaulan sadida*) dan komunikasi yang baik (*qaulan ma'rufa*) sehingga setiap pesan yang disampaikan harus mengandung unsur kejujuran, tanggung jawab, dan memberikan manfaat. Prinsip tersebut memiliki relevansi dengan komunikasi internal organisasi yang membutuhkan keterbukaan informasi, kejelasan pesan, dan hubungan kerja yang saling menghargai.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Sutrisno (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat serta komunikasi internal yang efektif diyakini mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

2.4 Perspektif Islam dalam Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Islam, kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian target organisasi, tetapi juga berdasarkan kualitas proses dan nilai moral yang menyertai pekerjaan tersebut. Konsep *ihsan* menekankan bahwa setiap individu harus melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kesadaran terhadap nilai amanah, profesionalisme, dan tanggung jawab akan memiliki dorongan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja dalam perspektif Islam menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya membutuhkan sistem kerja yang efektif, tetapi juga membutuhkan nilai yang membangun kepercayaan antaranggota. Pemimpin yang amanah dan komunikasi yang berlandaskan kejujuran dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di sebuah perusahaan swasta di Medan pada periode Januari–Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan yang proporsional dari dua divisi kerja yang ada.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen penelitian mengukur tiga variabel utama: gaya kepemimpinan (X_1) yang meliputi motivasi, keadilan, pengambilan keputusan, dan pemberian contoh; komunikasi internal (X_2) yang mencakup keterbukaan, kejelasan informasi, frekuensi, serta efektivitas saluran komunikasi; dan kinerja karyawan (Y) yang diukur dari produktivitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Data sekunder didapatkan melalui dokumen internal perusahaan serta literatur terdahulu.

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, instrumen penelitian diuji kelayakannya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Sebuah butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Sementara itu, uji reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$).

Setelah instrumen dipastikan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang didukung oleh uji t untuk mengidentifikasi pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang berasal dari berbagai divisi dalam perusahaan swasta di Kota Medan. Berikut adalah tabel deskripsi responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	56 %
	Perempuan	22	44 %

Usia	< 25 Tahun	12	24 %
	25-30 Tahun	25	50 %
	> 35 Tahun	13	26 %
Lama Kerja	< 1 Tahun	8	16 %
	1-3 Tahun	10	40 %
	> 3 Tahun	22	44 %

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r -hitung > 0.279 (r -tabel $n=50$). *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel > 0.7 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	10	0.882	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	10	0.901	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.874	Reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

Semua uji asumsi klasik terpenuhi: data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.652	1.534	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi Internal (X2)	0.652	1.534	Tidak terjadi multikolinearitas

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi menunjukkan bahwa tiap variabel bebas memiliki pengaruh berbeda terhadap variabel terikat. Koefisien positif berarti meningkatkan hasil, sedangkan koefisien negatif menurunkan. Nilai signifikansi menentukan apakah pengaruh tersebut benar-benar bermakna. Model regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.214 + 0.421X_1 + 0.503X_2$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	8.214	-	-	-
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.421	3.212	0.002	Berpengaruh signifikan
Komunikasi Internal (X2)	0.503	4.128	0.000	Berpengaruh signifikan

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama. Jika signifikansi < 0,05, berarti model layak dan variabel bebas secara simultan memengaruhi variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F

Sumber	F-hitung	Sig.	Keterangan
--------	----------	------	------------

Model	29.442	0.000	Berpengaruh signifikan simultan
-------	--------	-------	---------------------------------

R^2 menggambarkan seberapa besar model dapat menjelaskan variabel terikat. Semakin tinggi nilainya, semakin baik model dalam memprediksi. Jika rendah, berarti masih banyak faktor lain di luar model yang memengaruhi hasil.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0.763	0.582	0.565	58.2% kontribusi X1 dan X2 terhadap Y

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami peran gaya kepemimpinan dan komunikasi internal sebagai determinan utama kinerja karyawan di perusahaan swasta. Dengan melibatkan 50 responden dari berbagai divisi, penelitian ini mampu menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak hanya memiliki pengaruh positif, tetapi juga signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.421, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.421 poin. Signifikansi nilai p-value (0.002) mempertegas bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan.

Secara teoretis, hal ini konsisten dengan konsep kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Bass & Riggio (2006), yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memotivasi, menginspirasi, dan memberikan pengaruh positif terhadap bawahannya. Pemimpin yang mampu memberikan contoh, menjalin hubungan interpersonal yang baik, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif. Di konteks perusahaan swasta di Medan, efektivitas kepemimpinan menjadi aspek kritis mengingat tuntutan persaingan bisnis yang tinggi. Karyawan membutuhkan arahan yang jelas, bimbingan yang konsisten, serta pemimpin yang mampu memberikan dukungan baik secara moral maupun operasional. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan sebelumnya bahwa peran pemimpin sangat menentukan pencapaian kinerja optimal.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi internal menjadi variabel dengan kontribusi terbesar, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan gaya kepemimpinan. Temuan ini mengindikasikan bahwa arus informasi yang jelas, tepat, dan terbuka dapat memperkuat koordinasi kerja, meningkatkan pemahaman tugas, serta meminimalkan kesalahan operasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan fondasi dari seluruh aktivitas organisasi. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan lebih mudah memahami ekspektasi atasan, mampu menyelaraskan pekerjaan dengan tujuan organisasi, serta memiliki kesempatan untuk menyampaikan umpan balik yang konstruktif.

Dalam konteks dunia kerja modern yang semakin digital, perusahaan dituntut membangun mekanisme komunikasi yang adaptif melalui penggunaan teknologi, sistem informasi, dan saluran formal maupun informal. Hal ini sangat relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan tingginya kontribusi variabel komunikasi internal terhadap kinerja.

3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal

Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 58.2% terhadap variasi kinerja karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih dari separuh pencapaian kinerja dapat dijelaskan oleh kualitas kepemimpinan dan efektivitas komunikasi. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta lingkungan fisik kerja.

Hasil uji F yang menunjukkan nilai sebesar 29.442 ($\text{sig} = 0.000$) mempertegas bahwa model regresi yang digunakan telah tepat dalam menggambarkan hubungan kedua variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, integrasi gaya kepemimpinan dan komunikasi internal menjadi kombinasi strategis yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

4. Implikasi Teoretis

Secara akademik, penelitian ini memperkuat teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor perilaku organisasi terhadap produktivitas. Penelitian ini berhasil menyajikan perspektif integratif bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan kinerja unggul.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan utama menyoroti bahwa komunikasi internal merupakan faktor yang paling dominan dalam memacu kinerja ($\beta = 0.503$), melampaui peran gaya kepemimpinan ($\beta = 0.421$). Secara keseluruhan, perpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan sistem komunikasi yang baik terbukti mampu menjelaskan 58,2% dari variasi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kontribusi Teoretis Penelitian ini memperkaya literatur pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait determinan kinerja. Temuan ini memberikan konfirmasi empiris bahwa dalam ekosistem kerja modern, keterbukaan informasi (komunikasi internal) memiliki urgensi yang setara—bahkan lebih kuat—dibandingkan model kepemimpinan hirarkis tradisional dalam membentuk kinerja karyawan.

Kontribusi Praktis Secara praktis, penelitian ini memberikan landasan bagi manajemen perusahaan untuk merumuskan kebijakan SDM. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya berinvestasi pada pelatihan kepemimpinan yang partisipatif, tetapi juga wajib membangun infrastruktur komunikasi dua arah yang transparan. Rekomendasi tindakan mencakup optimalisasi media komunikasi digital, pelaksanaan *briefing* rutin, serta pembentukan mekanisme umpan balik (*feedback*) yang bebas dari hambatan birokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire. Mind Garden.
Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.
Daft,
R. L. (2018). Leadership: Theory and practice (7th ed.). Cengage Learning.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hardjana, A. M. (2020). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan efektivitas kerja*. Kanisius.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership*. Harvard Business.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior* Leading human resources (10th ed.). Pearson.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2021). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, A., & Santosa, D. (2023). Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, 11(2), 145–158.
- Rivai, V. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, M., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 4(1), 57–66.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Siregar, D. (2021). Komunikasi internal dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Komunikasi Nusantara*, 6(2), 101–115.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Human resource management* (10th ed.). Pearson.
- Umar, H. (2019). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia.
- Williams, C. (2017). *Principles of management* (8th ed.). Cengage Learning.