

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN HITACHI FARM CO, LTD**

***THE EFFECT OF COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF HITACHI FARM CO., LTD.***

**Suratman<sup>1</sup>, Muhammad Imam Hafidz<sup>2</sup>, Maskuri<sup>3</sup>**

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Terbuka

E-mail: homogorokudo@gmail.com<sup>1</sup>, muhammadimamhafidz@gmail.com<sup>2</sup>,  
maskuri.2412@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance is a key factor in organizational success, influenced by effective communication and appropriate leadership styles. In multinational companies with multicultural workforces, language barriers and managerial competence become critical challenges that affect employee performance. This study aims to analyze the influence of communication and leadership style on employee performance at Hitachi Farm Co., Ltd., a Japanese agribusiness company employing a multicultural workforce, including interns and skilled workers. This research employs a quantitative approach with a causal associative design. The study population consists of 60 employees of Hitachi Farm Co., Ltd., using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires with a Likert scale, and the data analysis used multiple linear regression, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests (t-test and F-test). The results show that (1) communication has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a t-value of  $4.070 > t\text{-table } 2.002$ ; (2) leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a t-value of  $8.612 > t\text{-table } 2.002$ ; and (3) communication and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that leadership style has a more dominant influence compared to communication. The combination of effective communication and appropriate leadership style creates a strong synergy in improving employee performance within a multicultural work environment.*

**Keywords:** *Communication, Leadership Style, Employee Performance, Multicultural Workforce, Agribusiness.*

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh komunikasi efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam perusahaan multinasional dengan tenaga kerja multikultural, hambatan bahasa dan kompetensi manajerial menjadi tantangan kritis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd., perusahaan agribisnis Jepang yang mempekerjakan tenaga kerja multikultural termasuk pekerja magang dan pekerja dengan keahlian khusus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah 60 karyawan Hitachi Farm Co., Ltd. dengan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert,

sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,070 > t$  tabel 2,002; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,612 > t$  tabel 2,002; serta (3) komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja multikultural.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Tenaga Kerja Multikultural, Agribisnis.

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis semata, namun juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional, terutama komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas hingga 25%, sementara gaya kepemimpinan yang sesuai mampu mendorong motivasi dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam. Sejumlah studi menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aksana & Rovita, 2024; Winata & Nasution, 2023), namun penelitian lain justru menunjukkan pengaruh yang negatif atau tidak signifikan (Najati & Susanto, 2022; Yuniasih, 2021). Temuan yang beragam juga terjadi pada variabel

gaya kepemimpinan, di mana beberapa penelitian membuktikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adriyanti et al., 2023; Wijaya et al., 2023; KUSDARIANTO et al., 2022), sementara penelitian lain menyatakan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Amtu & Karhab, 2025).

Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik tenaga kerja, dan lingkungan industri, sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada organisasi dengan karakteristik khusus, seperti perusahaan multinasional yang memiliki perbedaan budaya dan hambatan bahasa.

Hitachi Farm Co., Ltd. merupakan perusahaan agribisnis Jepang yang berdiri sejak 22 Desember 1980 dan bergerak di bidang peternakan ayam petelur dengan kapasitas produksi mencapai 100.000 butir telur per hari. Perusahaan ini memproduksi telur merek Okukuji serta berbagai produk olahan berbasis telur dengan dukungan teknologi produksi modern. Meskipun demikian, hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan, terutama penurunan

motivasi kerja yang ditandai dengan rendahnya inisiatif dan ketergantungan pada pengawasan langsung atasan.

Permasalahan komunikasi menjadi isu utama yang menghambat efektivitas operasional di Hitachi Farm, khususnya karena perusahaan mempekerjakan tenaga kerja asing seperti pekerja magang dan pekerja dengan keahlian khusus. Hambatan bahasa Jepang menyebabkan karyawan magang kesulitan menyampaikan permasalahan teknis di lapangan, sehingga proses pelaporan dan penanganan kerusakan mesin menjadi lambat. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan menempatkan pekerja dengan keahlian khusus sebagai penghubung komunikasi di setiap divisi. Meskipun membantu, sistem komunikasi berlapis ini menunjukkan ketidakefektifan karena memperlambat pengambilan keputusan dan berpotensi menimbulkan distorsi informasi, terutama dalam pemberian instruksi kerja dan pelatihan.

Selain komunikasi, gaya kepemimpinan di Hitachi Farm juga menghadapi kelemahan, khususnya pada tingkat manajerial produksi. Keterbatasan kemampuan teknis manajer dalam perawatan mesin dan pengelolaan kandang menyebabkan pengambilan keputusan operasional menjadi lambat dan bergantung pada atasan yang lebih tinggi. Proses yang birokratis ini mengakibatkan penundaan penyelesaian masalah, penumpukan pekerjaan, gangguan produksi, serta meningkatnya jam lembur karyawan. Permasalahan tersebut semakin diperparah oleh lambatnya pengadaan suku cadang, yang menyebabkan mesin produksi tidak segera diperbaiki dan memaksa karyawan melakukan perbaikan sementara dengan solusi darurat.

Permasalahan komunikasi dan kepemimpinan di Hitachi Farm berdampak langsung pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Kebijakan pengurangan jam kerja dari 8 jam menjadi 7,5 jam per hari justru menurunkan pendapatan karyawan, khususnya karyawan magang yang bekerja enam hari dalam seminggu, sehingga menimbulkan keluhan. Kondisi ini diperparah dengan seringnya lembur akibat keterlambatan penyelesaian masalah operasional dan lambatnya pengambilan keputusan manajerial. Selain itu, jarak tempat tinggal karyawan yang jauh dari lokasi perusahaan menyebabkan kelelahan fisik dan penurunan motivasi kerja, yang berdampak pada produktivitas dan komitmen karyawan.

Secara keseluruhan, permasalahan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hambatan bahasa dan sistem komunikasi yang tidak efektif, dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang kurang kompeten secara teknis dan lamban dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan pengaruh komunikasi yang tidak signifikan atau bahkan negatif terhadap kinerja (Yuniasih, 2021; Najati & Susanto, 2022), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (Aksana & Rovita, 2024; Winata & Nasution, 2023). Demikian pula pada variabel gaya kepemimpinan, sebagian penelitian membuktikan pengaruh positif dan signifikan (Adriyanti et al., 2023; Wijaya et al.,

2023; KUSDARIANTO et al., 2022), namun temuan berbeda ditunjukkan oleh Amtu dan Karhab (2025). Inkonsistensi ini menegaskan pentingnya penelitian lanjutan, khususnya dalam konteks perusahaan agribisnis Jepang dengan tenaga kerja multikultural dan hambatan bahasa yang signifikan, guna memperjelas peran komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis untuk perbaikan sistem komunikasi organisasi dan pengembangan kompetensi kepemimpinan yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## METODE

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian tempat dan lokasi memang merupakan hal yang sangat penting, dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di Hitachi Farm Co., Ltd., yang berlokasi di Hitachiomiya, Prefektur Ibaraki, Jepang. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan memiliki karakteristik unik sebagai perusahaan agribisnis Jepang dengan tenaga kerja multikultural yang menghadapi tantangan komunikasi dan kepemimpinan yang signifikan dalam operasionalnya. Penelitian ini dimulai

pada Oktober sampai Desember tahun 2025.

### Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hitachi Farm Co., Ltd., yang terdiri dari karyawan tetap, pekerja dengan keahlian khusus (tokutei ginou/specified skill worker), dan pekerja magang (technical intern training).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang atau karyawan yang tersebar di berbagai divisi seperti divisi produksi, divisi pemeliharaan kandang, divisi pengemasan (GP Center), divisi pengolahan telur cair, dan divisi administrasi.

### Sampel Dan Metode Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling

jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan yang merupakan seluruh karyawan Hitachi Farm Co., Ltd.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa skor jawaban responden terhadap kuesioner mengenai komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, yang diukur dalam bentuk angka (Sugiyono, 2019). Sementara itu, data kualitatif digunakan untuk melengkapi analisis, berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, serta kondisi karyawan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan sumbernya, data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hitachi Farm Co., Ltd. (Sugiyono, 2019). Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen perusahaan, profil perusahaan, data karyawan, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2019).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di Hitachi Farm Co., Ltd. (Sugiyono, 2019). Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif, disusun dalam bentuk pernyataan tertutup berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian, dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari nilai 1 (sangat negatif) hingga nilai 5 (sangat positif) (Sugiyono, 2017; Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hitachi Farm Co, Ltd. Penelitian dilakukan terhadap Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan Hitachi Farm Co, Ltd. Adapun gambaran tentang responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari klasifikasi demografis responden tersebut:

**Tabel 1.** Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin    | Jumlah    | Presentasi (%) |
|------------------|-----------|----------------|
| Laki-laki        | 45        | 75             |
| Wanita           | 15        | 25             |
| <b>Jumlah</b>    | <b>60</b> | <b>100</b>     |
| Usia (Tahun)     | Jumlah    | Presentasi (%) |
| 18 - 25 tahun    | 15        | 25             |
| 26 – 30 tahun    | 10        | 17             |
| 31- 36 tahun     | 20        | 33             |
| 36 tahun ke atas | 15        | 25             |
| <b>Jumlh</b>     | <b>60</b> | <b>100</b>     |
| Pendidikan       | Jumlah    | Presentasi (%) |
| SMP              | -         | -              |
| SMK/SMA          | 45        | 75             |

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| Diploma / S1  | 15        | 25         |
| S2            | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> | <b>60</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan data responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang (75%), sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang (25%). Dari segi usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 31–36 tahun dengan jumlah 20 orang (33%), sementara kelompok usia 18–25 tahun dan di atas 36 tahun masing-masing berjumlah 15 orang (25%), serta usia 26–30 tahun sebanyak 10 orang (17%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMK/SMA, yaitu sebanyak 45 orang (75%), sedangkan responden dengan pendidikan Diploma atau Sarjana (S1) berjumlah 15 orang (25%).

### Uji Validitas Variabel

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian yang dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas atas kuesioner penelitian ini disajikan pada tabel berikut: dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 60 maka taraf signifikan 0.05 maka  $r$  tabel 0,254.

**Tabel 2.** Uji Validitas Komunikasi (X1)

| Indikator | $r$ hitung |     | $r$ tabel (0,05 dan $df = N-2$ ) | Keterangan |
|-----------|------------|-----|----------------------------------|------------|
| X1.1      | 0,542      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.2      | 0,757      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.3      | 0,820      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.4      | 0,843      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.5      | 0,864      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.6      | 0,863      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.7      | 0,732      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.8      | 0,895      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.9      | 0,870      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X1.10     | 0,917      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.1      | 0,901      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.2      | 0,921      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.3      | 0,929      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.4      | 0,898      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.5      | 0,873      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.6      | 0,888      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.7      | 0,876      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.8      | 0,886      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.9      | 0,870      | $>$ | 0,254                            | Valid      |
| X2.10     | 0,866      | $>$ | 0,254                            | Valid      |

|       |       |   |       |       |
|-------|-------|---|-------|-------|
| X2.11 | 0,599 | > | 0,254 | Valid |
| X2.12 | 0,732 | > | 0,254 | Valid |
| Y1    | 0,829 | > | 0,254 | Valid |
| Y2    | 0,901 | > | 0,254 | Valid |
| Y3    | 0,910 | > | 0,254 | Valid |
| Y4    | 0,869 | > | 0,254 | Valid |
| Y5    | 0,846 | > | 0,254 | Valid |
| Y6    | 0,888 | > | 0,254 | Valid |
| Y7    | 0,876 | > | 0,254 | Valid |
| Y8    | 0,871 | > | 0,254 | Valid |
| Y9    | 0,908 | > | 0,254 | Valid |
| Y10   | 0,906 | > | 0,254 | Valid |
| Y11   | 0,634 | > | 0,254 | Valid |
| Y12   | 0,712 | > | 0,254 | Valid |

Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung setiap pernyataan dengan  $r$  tabel sebesar 0,254 pada tingkat signifikansi 0,05 ( $df = N-2$ ). Seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X1.1–X1.10), gaya kepemimpinan (X2.1–X2.12), dan kinerja karyawan (Y1–Y12) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel, dengan nilai tertinggi masing-masing sebesar 0,917; 0,929; dan 0,910, serta nilai terendah sebesar 0,514; 0,599; dan 0,634. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki validitas yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Uji realiabilitas ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang menjadi susunan variabel dalam kuesioner. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji cronbach alpha pada SPSS untuk menentukan atau tidaknya indikator pernyataan dalam kuesioner dengan melihat nilai alpha dan  $r$ -tabel nya. Jika nilai cronbach alpha >  $r$ -tabel maka dapat dikatakan reliabel dan alat yang digunakan adalah benar.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| NO             | Variabel          | Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) | Keterangan |
|----------------|-------------------|-----------------------------|------------|
| X <sub>1</sub> | Komunikasi        | 0,955                       | RELIABEL   |
| X <sub>2</sub> | Gaya kepemimpinan | 0,972                       | RELIABEL   |
| Y              | Kinerja Karyawan  | 0,970                       | RELIABEL   |

Sumber: olah data SPSS 2025

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dari masing-masing variabel dengan nilai pembanding sebesar 0,700. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk semua variabel tersebut lebih besar dari nilai pembanding 0,700, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki

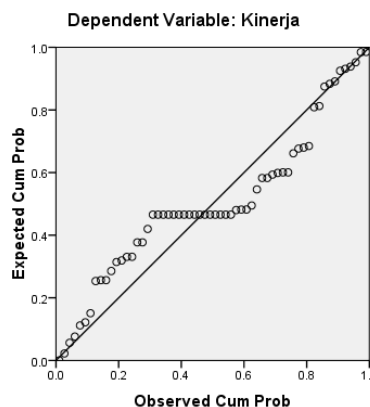
konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk pengumpulan data.

### Uji Analisis Data

#### Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik normal P-Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal. Berikut gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas Data  
Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Gambar 1 menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa regresi dalam penelitian ini telah memnuhi asumsi normalitas

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (variabel independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yaitu :

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF lebih kecil dari  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Table 4.** Uji Multikolinearitas



| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Komunikasi        | 0.228                   | 4.382 |
|                           | Gaya kepemimpinan | 0.228                   | 4.382 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Melihat hasil output SPSS diatas, nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal  $> 0,1$  dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan minimal  $< 10$ , artinya nilai dari kedua variabel tersebut nilai tolerance lebih besar dari persyaratan minimal  $(0,1) < 10$  dan nilai VIF masih berada di bawah batas maksimum 10, maka dapat disimpulkan bahwa analisis linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat). Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance hasil pengolahan dengan program SPSS.

### Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_L$  dan  $d_U$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria Penelitian menggunakan 49 responden dan  $k=3$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka diperoleh  $d_L = 1,414$  dan nilai  $d_U = 1,672$ , tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $d_U < DW < (4-d_U) =$  tidak ada korelasi
2.  $d_L < DW < d_U =$  tidak dapat disimpulkan
3.  $(4-d_U) < DW < (4-d_L) =$  tidak dapat disimpulkan
4.  $DW < d_L$  atau  $DW > (4-d_L) =$  terjadi autokorelasi (positif / negatif)

**Tabel 5.** Hasil Uji Autokorelasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|---------------|
| 1     | .960 <sup>a</sup> | .921     | .919            | 2.125                        | 2.183         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai Durbin-Watson sebesar 2,183 pembanding menggunakan nilai signifikasi 5%, jumlah sampel 49 (n) dan jumlah variabel independen 2 ( $k=2$ ) maka nilai:

$$d_L = 1,414, \text{ maka } 4 - d_L = 4 - 1,480 = 2,586$$

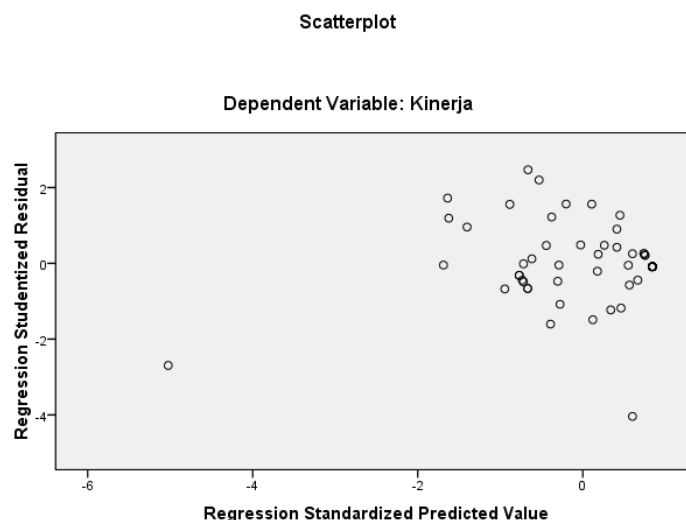
$$d_U = 1,672, \text{ maka } 4 - d_U = 4 - 1,689 = 2,328$$

Hasil spss menunjukan tidak terjadi autokorelasi karena  $Du < DW < 4-Du = 1,672 < 2,198 < 2,328$ . Jadi penelitian ini bisa untuk dilanjutkan karena model penelitian sesuai dan nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi bebas autokorelasi terpenuhi, dan model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja dapat dianggap valid dan reliabel.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Grafik scatter plots pada gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa di baca dengan jelas hasil ini menunjukan tidak terjad masalah heteroskeditas.

### Analisis regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien

determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = komunikasi

$X_2$  = gaya kepemimpinan

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi komunikasi

$b_2$  = Koefisien Regresi gaya kepemimpinan

**Tabel 6.** Analisis regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 4.403                       | 1.958      |                           | 2.248 | .028 |
| Komunikasi        | .363                        | .089       | .317                      | 4.070 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | .627                        | .073       | .670                      | 8.612 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS , maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,403 + 0,363X_1 + 0,627X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlithatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah 4,403 artinya jika variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan tidak terjadi perubahan atau dianggap konstan adalah 0, maka kinerja bernilai 4,403 satuan.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi adalah 0,363 artinya jika variabel komunikasi ( $X_1$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,363 satuan hal tersebut menunjukan bahwa ada pengaruh positif, sehingga makin baik komunikasi, maka makin meningkat pula kinerjanya.
3. Nilai koefisien gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,627 artinya jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,0627 satuan hal tersebut menunjukan bahwa gaya

kepemimpinan yang diberikan berkontribusi positif, sehingga makin baik gaya kepemimpinan, maka makin meningkat pula kinerjanya..

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel dependen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi 0 (nol) sampai 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variasi variabel dependen.

Berdasarkan uji R Square yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 6 Model Summary<sup>b</sup>. Berdasarkan nilai tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *R Square* Sebesar 0,921. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas (komunikasi dan gaya kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 92,1% sisanya 7,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, gaji, lokasi, promosi jabatan dan lain sebagainya.

### Hasil Uji Kelayakan Model

Wooldridge (2016) menyatakan Uji simultan, atau lebih dikenal sebagai uji F dalam konteks regresi, mengevaluasi apakah set variabel independen, secara kolektif, memiliki efek yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini membantu dalam menentukan apakah model regresi secara keseluruhan adalah fit yang baik untuk data. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat dan memiliki pengaruh secara bersama-sama. Dengan melihat

Menentukan tingkat F tabel dapat dengan menentukan besar derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilang dan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut. Untuk derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilang menggunakan  $df=(k-1)=(4-1)= 3$ , sedangkan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut menggunakan  $df=n-k= 60-2= 58$ . Berdasarkan F tabel pada  $\alpha = 5\%$  dapat diketahui nilai F hitung dengan  $df$  pembilang = 2 dan  $df$  penyebut = 58 adalah 3,15.

**Tabel 7.**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 3012.987       | 2  | 1506.494    | 333.675 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 257.346        | 57 | 4.515       |         |                   |
| Total        | 3270.333       | 59 |             |         |                   |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian yang diolah 2025

Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 333,675, yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,15 pada tingkat signifikansi 5% ( $333,675 > 3,15$ ).

Nilai Signifikansi (Sig.):

Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Interpretasi:

Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian,

model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut secara keseluruhan.

Kesimpulannya: Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan, yang berarti bahwa variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara individu, yaitu variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan  $t_{tabel}$  tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dalam

penelitian ini adalah 5% atau 0.05. Tabel distribusi t dicari pada  $(\alpha) = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $(df) = n-k = 60-2 = 58$ . @/probabilitas  $0,05/2 = 0,025$  karena dua

arah. Berdasarkan tabel t pada  $(\alpha) = 5\%$  dapat diketahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $df =$  adalah 2,002.

**Tabel 8. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 4.403                       | 1.958      |                           | 2.248 | .028 |
| Komunikasi        | .363                        | .089       | .317                      | 4.070 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | .627                        | .073       | .670                      | 8.612 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 8 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja ( $H_1$ )

Berdasarkan hasil uji output SPSS variabel komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari signifikan variabel komunikasi ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,070 > 2,002$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya hipotesis pertama diterima menandakan ada pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) secara parsial.

### 2. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ( $H_2$ )

Berdasarkan hasil uji output SPSS variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $8,612 > 2,002$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya hipotesis kedua diterima menandakan ada pengaruh

gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) secara parsial.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  ( $4,070$ )  $> t_{\text{tabel}}$  ( $2,002$ ), sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Aksana dan Rovita (2024) dalam penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Winata dan Nasution (2023) yang menyatakan

bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Kusdianto dkk (2022) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbaru dari Amtu dan Karhab (2025) juga mengkonfirmasi bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas antara atasan dan bawahan, koordinasi yang baik antar divisi, serta pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi. Ketika komunikasi berjalan lancar, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, mendapatkan feedback yang konstruktif, dan merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Yuniasih (2021) dan Najati serta Susanto (2022) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain perbedaan karakteristik responden, konteks organisasi, budaya perusahaan, dan kondisi lingkungan kerja di tempat penelitian yang berbeda. Selain itu, perbedaan pengukuran variabel komunikasi dan instrumen yang digunakan juga dapat mempengaruhi hasil penelitian.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $(8,612) > t$  tabel  $(2,002)$ , sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adriyanti dkk (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Wijaya dkk (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kusdianto dkk (2022) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingginya nilai  $t$  hitung  $(8,612)$  pada penelitian ini bahkan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan komunikasi  $(4,070)$  terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan karyawan sangat dominan dalam meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan situasi organisasi akan lebih efektif

dalam meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, suportif, dan transformasional cenderung memberikan dampak positif karena melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta menginspirasi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

Meskipun demikian, penelitian ini berbeda dengan temuan Amtu dan Karhab (2025) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, seperti perbedaan konteks organisasi, jenis industri, tingkat kematangan karyawan, dan budaya organisasi di tempat penelitian yang berbeda. Selain itu, efektivitas gaya kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh faktor situasional dan kontingensi yang berbeda pada setiap organisasi.

### **Implikasi Teoritis dan Praktis**

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi efektif merupakan tulang punggung keberhasilan organisasi, serta teori kepemimpinan yang menekankan peran krusial pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi melalui optimalisasi kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan. Pertama, organisasi perlu meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui berbagai saluran komunikasi yang efektif, baik komunikasi vertikal maupun horizontal. Kedua, organisasi perlu

mengembangkan kompetensi kepemimpinan para manajer dan supervisor melalui program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Ketiga, pimpinan organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif sesuai dengan karakteristik karyawan dan situasi yang dihadapi untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### **1. Ada Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung (4,070)  $> t$  tabel (2,002). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas, koordinasi kerja yang baik, dan pemahaman bersama terhadap tujuan organisasi, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih optimal.

#### **2. Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung (8,612)  $> t$  tabel (2,002). Dengan demikian,

hipotesis kedua (H2) diterima, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya nilai  $t$  hitung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, bahkan lebih dominan dibandingkan dengan komunikasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memberikan arahan yang jelas, serta menginspirasi karyawan untuk mencapai target organisasi.

### 3. Ada Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara Bersama-sama

Komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif akan lebih optimal ketika didukung oleh komunikasi yang baik, dan sebaliknya, komunikasi yang lancar akan lebih bermakna ketika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Kombinasi antara komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di Hitachi Farm Co., Ltd.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hitachi Farm Co., Ltd, manajemen perlu memberikan perhatian serius terhadap dua aspek penting, yaitu membangun sistem komunikasi yang efektif dan mengembangkan gaya kepemimpinan

yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra Publishing.
- Aksana, D. P., & Rovita, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Amtu, & Karhab. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership (3rd ed.)*. Psychology Press.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2022). *Understanding Management (12th ed.)*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2021). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (13th ed.)*. Cengage Learning.



- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen (Edisi Pertama)*. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kusdarianto, I., dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development (7th ed.)*. Cengage Learning.
- McQuail, D. (2020). *McQuail's Mass Communication Theory (7th ed.)*. SAGE Publications.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Newstrom, J. W. (2020). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (15th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice (9th ed.)*. SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2020). *Organizational Behavior (14th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, D., dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Winata, R. A., & Nasution, M. I. P. (2023). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations (9th ed.)*. Pearson Education Limited.