

Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Komunikatif terhadap Kinerja Karayawan PT. Griya Pratama

Mery Budiawati^{1*}, Rizki Surya Tawaqal²

^{1,2}Ilmu Komunikasi, Universitas Membangun, Jl. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat
merybudiawati7@gmail.com

Abstract

This study was motivated by the importance of internal communication and communicative leadership style in improving employee performance within the retail industry. Effective communication and a communicative leadership style are believed to foster better work coordination, enhance employee motivation, and support the achievement of organizational goals. This study aimed to analyze the influence of internal communication and communicative leadership style on the employee performance of PT. Griya Pratama, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using descriptive and verificative research methods. The sample consisted of 100 respondents selected through probability sampling using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicated that internal communication was categorized as fairly good, with an average score of 65.31%, while communicative leadership style was also categorized as fairly good, with an average score of 65.53%. Meanwhile, employee performance was categorized as good, with an average score of 75.09%. Partially, internal communication had a positive and significant effect on employee performance, contributing 21.67% to its improvement. Likewise, communicative leadership style had a positive and significant effect, contributing 34.62%. Simultaneously, both variables accounted for 63.2% of the variance in employee performance. The findings imply that improving the effectiveness of internal communication and implementing a communicative leadership style can serve as effective strategies for enhancing employee performance and supporting the achievement of organizational objectives.

Keywords: Internal Communication, Communicative Leadership Style, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ritel. Komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang komunikatif diyakini mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, meningkatkan motivasi, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif terhadap kinerja karyawan PT. Griya Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling dengan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 65,31%, gaya kepemimpinan komunikatif berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 65,53%, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 75,09%. Secara parsial, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 21,67%, sedangkan gaya kepemimpinan komunikatif berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 34,62%. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi internal dan penerapan gaya kepemimpinan komunikatif dapat menjadi strategi yang tepat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan Komunikatif, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2026 Mery Budiawati, Rizki Surya Tawaqal

✉ Corresponding author: Mery Budiawati

Email Address: merybudiawati7@gmail.com (Jl. Soekarno-Hatta No.448, Kota Bandung, Jawa Barat)

Received 25 July 2026, Accepted 05 August 2026, Published 13 August 2026

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pada sektor ritel, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang berlangsung antara pimpinan dan karyawan maupun antarsesama karyawan dalam organisasi. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan keterbukaan informasi, memperjelas pembagian tugas, meningkatkan koordinasi kerja, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan komunikatif menekankan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan arahan secara jelas, membangun komunikasi dua arah, mendengarkan aspirasi bawahan, memberikan motivasi, dan membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Penerapan komunikasi internal yang baik dan kepemimpinan yang komunikatif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan koordinasi kerja dan memperjelas pelaksanaan tugas. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan komunikatif berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya menemukan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah atau dilakukan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda, sehingga masih terbatas penelitian yang menguji pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif secara simultan pada perusahaan ritel modern, khususnya PT. Griya Pratama.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat research gap yang menunjukkan perlunya penelitian untuk menganalisis secara komprehensif hubungan antara komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan pada perusahaan ritel. Penelitian ini menjadi penting karena efektivitas komunikasi internal dan kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan koordinasi, memperkuat hubungan kerja, serta mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Pratama sebagai perusahaan ritel, dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif deskriptif dan verifikatif sehingga mampu memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Griya Pratama. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu komunikasi organisasi sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan komunikasi internal dan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data deskriptif verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif terhadap fenomena yang sedang diteliti melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Oleh karena itu, dalam pendekatan ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen terstandar, dan analisis data disusun dalam bentuk statistik inferensial yang memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, pendekatan kuantitatif menekankan pada keberadaan variabel-variabel yang dapat diukur dan dikaji hubungannya secara sistematis. Sarwono (2022;64) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif bertujuan untuk menemukan pola hubungan antar variabel berdasarkan asumsi bahwa gejala sosial dapat diklasifikasikan, diukur, serta memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat”. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara objektif, berdasarkan data yang dapat diolah menggunakan teknik analisis statistik.

Menurut, Sugiyono (2020:55) mendefinisikan penelitian deskriptif adalah “penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian”. Dalam hal ini, peneliti akan mendeskripsikan sejauh mana persepsi kinerja karyawan terhadap komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif pada PT. Griya Pratama.

Definisi metode penelitian verifikatif dalam Sugiyono (2020:60) adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang umumnya diperoleh dari hasil temuan penelitian deskriptif. Penelitian ini menekankan pada proses pembuktian secara empiris melalui teknik analisis statistik, sehingga hasil akhirnya dapat menunjukkan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh. Dengan kata lain, pendekatan verifikatif tidak hanya berfungsi untuk menggambarkan suatu fenomena, tetapi juga untuk menguji kebenaran dari dugaan-dugaan atau prediksi yang telah dibuat secara sistematis dan terukur.

Melalui metode ini, keabsahan hubungan antar variabel dalam penelitian dapat dibuktikan secara objektif, menjadikannya landasan yang kuat dalam penyusunan kesimpulan ilmiah. Oleh karena itu, pendekatan ini sangat relevan digunakan sebagai alat analisis utama dalam menguji validitas hubungan antar variabel yang diteliti pada karyawan PT. Griya Pratama.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini diperlukan guna memperoleh informasi yang lengkap dan mendalam terkait pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif terhadap kinerja karyawan Griya Pratama.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi menjadi elemen penting karena menjadi dasar penarikan sampel yang representatif. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Sarwono (2022:125) dalam bukunya, mengatakan bahwa “populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti”. Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Griya Pratama.

Sampel

Untuk memperoleh data yang relevan dan mewakili populasi, diperlukan penarikan sampel sebagai bagian dari populasi. Sampel digunakan ketika peneliti tidak mungkin meneliti seluruh populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, proses pengumpulan data merupakan tahap penting yang menentukan kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan. Penyusunan butir-butir pernyataan mengacu pada indikator setiap variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert sehingga memudahkan responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang dialami.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengolah dan menganalisis data yang telah diperoleh untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2022:206), analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul yang dilakukan melalui proses pengelompokan data, penyajian data, analisis, serta penarikan kesimpulan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden. Selanjutnya,

analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif terhadap kinerja karyawan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik data yang telah diperoleh dari responden tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi secara umum. Menurut Sugiyono (2022:206), analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menghitung skor setiap indikator, nilai rata-rata, serta persentase untuk mengetahui kategori penilaian masing-masing variabel penelitian.

Teknik Analisis Deskriptif

Analisis verifikatif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian melalui pengolahan data secara statistik. Menurut Sugiyono (2022:207), analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan.

Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis yang terdiri atas uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan uji instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid dan reliabel akan memberikan hasil yang dapat dipercaya serta mendukung kesimpulan yang tepat dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji instrumen dilakukan terhadap seluruh item pada variabel komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas akan dijelaskan pada subbagian berikut.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2022:177), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengukur data secara tepat sesuai dengan objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap setiap butir pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Butir pernyataan yang memenuhi kriteria validitas selanjutnya digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Komunikasi Internal	X1.1	0,662	0,196	Valid
	X1.2	0,756	0,196	Valid
	X1.3	0,420	0,196	Valid
	X1.4	0,611	0,196	Valid
	X1.5	0,481	0,196	Valid
	X1.6	0,406	0,196	Valid
	X1.7	0,582	0,196	Valid
	X1.8	0,471	0,196	Valid
	X1.9	0,478	0,196	Valid
Gaya Kepemimpinan Komunikatif	X2.1	0,603	0,196	Valid
	X2.2	0,719	0,196	Valid
	X2.3	0,649	0,196	Valid
	X2.4	0,565	0,196	Valid
	X2.5	0,638	0,196	Valid
	X2.6	0,418	0,196	Valid
	X2.7	0,745	0,196	Valid
	X2.8	0,582	0,196	Valid
	X2.9	0,633	0,196	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,509	0,196	Valid
	Y.2	0,744	0,196	Valid
	Y.3	0,587	0,196	Valid
	Y.4	0,582	0,196	Valid
	Y.5	0,656	0,196	Valid
	Y.6	0,602	0,196	Valid
	Y.7	0,679	0,196	Valid

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang, dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau n . Karena berdasarkan tabel distribusi r untuk $n = 100$ responden maka derajat bebasnya (df) adalah $n - 2 = 100 - 2 = 98$. Nilai r -tabel pada $df = 98$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) sebesar 0,196. Oleh karena itu, setiap butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r -hitung $>$ 0,196 dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

Berdasarkan tabel, seluruh item pada variabel Komunikasi Internal, Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196) serta nilai signifikansi $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2022:183), instrumen

yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang relatif sama.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's	N	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,766	0,60	9	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X2)	0,801	0,60	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0,60	7	Reliabel

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Berdasarkan tabel, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu 0,766 untuk variabel komunikasi internal, 0,801 untuk variabel gaya kepemimpinan komunikatif, dan 0,739 untuk variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam mengukur ketiga variabel tersebut dapat dikategorikan reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan yaitu suatu cara mengelola analisis data dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai pola jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui kecenderungan sikap responden berdasarkan nilai rata-rata (mean), penyebaran data yang ditunjukkan oleh standar deviasi (standard deviation), serta frekuensi masing-masing pilihan jawaban dari skala Likert yang digunakan.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Internal (X₁)

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel Komunikasi Internal (X₁) dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan persepsi mereka mengenai komunikasi internal. Variabel ini diukur melalui Sembilan item pernyataan yang dirancang berdasarkan indikator-indikator teoritis yang relevan dengan dimensi komunikasi internal. seperti keandalan, daya tahan, kesesuaian spesifikasi, dan tampilan produk. Setiap pernyataan dijawab oleh 100 responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Tabel 3. Statistik Desriptif Variabel Komunikasi Internal (X₁)

No Item	Jawaban					Mean	Std. Deviasi	IS	Kategori
	1	2	3	4	5				
X1.1	0	14	55	14	17	3,34	0,92	66,8%	Kuat
X1.2	4	20	52	10	14	3,10	1,00	62%	Kuat
X1.3	2	13	58	12	15	3,25	0,93	65%	Kuat
X1.4	2	9	58	26	5	3,23	0,76	64,6%	Kuat
X1.5	2	7	65	15	11	3,26	0,82	65,2%	Kuat
X1.6	0	7	60	29	4	3,30	0,66	66%	Kuat
X1.7	0	14	63	15	8	3,17	0,76	63,4%	Kuat
X1.8	1	5	70	15	9	3,26	0,73	65,2%	Kuat
X1.9	0	7	54	23	16	3,48	0,84	69,6%	Kuat
Rata-rata Variabel						3,27	0,83	65,31	Kuat

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis, variabel Komunikasi Internal (X₁) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang diterapkan di PT. Griya Pratma berada dalam kategori “kuat”, dengan nilai rata-rata 3,27, standar deviasi 0.83 , dan indeks skor sebesar 65,31%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, komunikasi internal dalam organisasi telah berjalan dengan baik, sehingga mampu mendukung kelancaran penyampaian informasi, koordinasi antarpegawai, serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X₂)

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X₂) yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif diukur melalui Sembilan butir pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan persepsi harga pada objek penelitian. Setiap pernyataan dijawab oleh 100 responden dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X₂)

No Item	Jawaban					Mean	Std. Deviasi	IS	Kategori
	1	2	3	4	5				
X2.1	1	10	50	27	12	3,39	0,85	67,8%	Kuat
X2.2	1	10	52	22	15	3,40	0,88	68%	Kuat
X2.3	1	19	53	21	6	3,12	0,82	62,4%	Kuat
X2.4	1	12	62	23	2	3,13	0,70	62,6%	Kuat
X2.5	1	15	50	21	13	3,30	0,92	66%	Kuat
X2.6	3	4	75	17	1	3,09	0,65	61,8%	Kuat
X2.7	1	8	58	19	14	3,37	0,86	67,4%	Kuat
X2.8	1	10	61	21	7	3,23	0,77	64,6%	Kuat
X2.9	0	6	59	18	17	3,46	0,78	69,2%	Kuat
Rata-rata Variabel						3,28	0,80	65,53	Kuat

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis, variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X₂) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan komunikatif yang diterapkan di PT. Griya Pratma berada dalam kategori “kuat”, dengan nilai rata-rata 3,28, standar deviasi 0.80 , dan indeks skor sebesar 65,53%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pimpinan telah menerapkan gaya kepemimpinan komunikatif dengan baik, yang

tercermin dari kemampuan dalam menyampaikan informasi secara jelas, membangun komunikasi dua arah, memberikan arahan yang efektif, serta menerima masukan dari karyawan. Kondisi tersebut mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi antarbagian, dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana responden menunjukkan kinerja karyawan terhadap komunikasi dan gaya kepemimpinan. Variabel ini diukur menggunakan tujuh butir pernyataan yang dirancang berdasarkan indikator kinerja karyawan seperti niat membeli kembali, kesediaan merekomendasikan kepada orang lain, dan komitmen terhadap merek. Setiap butir direspon oleh 100 responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Jawaban					Mean	Std. Deviasi	IS	Kategori
	1	2	3	4	5				
X2.1	1	10	50	27	12	3,39	0,88	67,8%	Kuat
X2.2	1	10	52	22	15	3,40	0,99	70,4%	Kuat
X2.3	1	19	53	21	6	3,12	0,99	70,4%	Kuat
X2.4	1	12	62	23	2	3,13	0,76	81%	Kuat
X2.5	1	15	50	21	13	3,30	0,72	66%	Kuat
X2.6	3	4	75	17	1	3,09	0,80	85%	Kuat
X2.7	1	8	58	19	14	3,37	0,87	86%	Kuat
Rata-rata Variabel						3,76	0,86	75,23	Kuat

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diterapkan di PT. Griya Pratma berada dalam kategori “kuat”, dengan nilai rata-rata 3,76, standar deviasi 0.86, dan indeks skor sebesar 75,23%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Karyawan dinilai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, bekerja secara efektif dan efisien, serta menunjukkan tingkat disiplin dan kerja sama yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Analisis Statistik Verifikatif

Analisis verifikatif bertujuan untuk mencari kebenaran hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian, dengan menggunakan pendekatan statistik. Dalam penelitian ini analisis vrifikatif digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kualitas produk dan harga terhadap loyalitas konsumen. Menurut Sugiyono (2022:37) menjelaskan bahwa “penelitian analisis verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dari penelitian deskriptif melalui analisis statistik, sehingga dapat ditentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak”.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji apakah nilai residual mempunyai sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal dapat dilakukan dengan berbagai mrtode diantaranya

metode Kolmogorov Smirnov Test, dimana jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data dapat dikatakan normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji meliputi Komunikasi Internal (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X_2), sementara variabel dependen yang dianalisis adalah Kinerja Karyawan (Y) PT. Griya Pratama. Adapun dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat kita lihat memiliki kesamaan dengan analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 25, dan hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.286	2.325		4.854
	Komunikasi Internal	.521	.115	.416	4.517
	Gaya Kepemimpinan Komunikatif	.794	.168	.436	.4741
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Komunikasi Internal di PT. Griya Pratama berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata 3,79 dan indeks skor 75,74%. Variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif juga berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata 3,75 dan indeks skor 75,08%. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata 3,76 dan indeks skor 75,23%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal, gaya kepemimpinan komunikatif, dan kinerja karyawan di PT. Griya Pratama telah berjalan dengan baik.

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa komunikasi internal dan gaya kepemimpinan komunikatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, semakin baik komunikasi internal dan semakin efektif gaya kepemimpinan komunikatif yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Griya Pratama.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Griya Pratama disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang lebih jelas, terbuka, dan tepat waktu serta memperkuat koordinasi antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan komunikatif dengan mendorong komunikasi dua arah, memberikan umpan balik secara konstruktif, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Akbari. (2024). *Komunikative leadership style dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Firmansyah, A., & Oktavia, D. (2023). Pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 145–156.
- Pramana, R., & Anwar, M. (2024). Kepemimpinan komunikatif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 18(1), 40–52.
- Putri, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 90–99.
- Sarwono, J. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastroatmodjo, S., dkk. (2021). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, M., Recky, R., & Sari, N. (2024). Analisis kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 80–92.
- Toharudin, M. (2021). *Metodologi penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Trihastuti. (2023). *Komunikasi internal organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wismawati, S., dkk. (2024). Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan indikator kualitas dan kuantitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 110–120.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in organizations (9th ed.)*. Boston, MA: Pearson.