

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN SEBAGAI BAGIAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOGATAMA MARINUSA MAKASSAR

Khaerana Putri Rais^{1*}, Akmal Abdullah², Mariam³

¹⁻³ Program Studi Agribisnis Perikanan, Jurusan Bisnis, Politeknik Pertanian Negeri
Pangkajene Kepulauan

*Penulis Korespondensi: haeranaputrirais@gmail.com

Abstract. *In fisheries-processing companies, how well a leader carries out two central leadership functions engaging in communication with staff and making operational calls largely determines how employees perform. This study set out to test whether leaders' communication and decision-making, taken separately and together, affect employee performance at PT Bogatama Marinusa Makassar. A survey-based, quantitative associative design was employed, involving 30 employees chosen through purposive sampling. A five-point Likert questionnaire supplied the data, which were processed with multiple linear regression in SPSS 26 after passing validity, reliability, and classical-assumption checks. Findings indicate that communication contributes a positive, significant effect on performance ($t = 7.387$; $\text{sig.} = 0.000$), as does decision-making ($t = 2.967$; $\text{sig.} = 0.006$). Taken together, the two variables significantly shape employee performance ($F = 41.066$; $\text{sig.} = 0.000$), accounting for 75.3% of its variance ($R^2 = 0.753$); the remaining 24.7% stems from factors this model does not capture. Overall, the results point to open two-way communication and employee participation in decisions as two mutually reinforcing pillars of leadership style behind stronger performance in fisheries processing.*

Keywords: *Leadership Communication; Decision-Making; Employee Performance*

Abstrak. Tinggi-rendahnya kinerja karyawan di perusahaan pengolahan hasil perikanan sangat ditentukan oleh kepiawaian pimpinan menjalankan dua peran pokoknya: menjalin komunikasi dengan bawahan dan menetapkan keputusan-keputusan operasional. Riset ini disusun untuk menguji apakah komunikasi dan pengambilan keputusan oleh pimpinan berdampak pada kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa Makassar, baik dilihat secara terpisah maupun bersamaan. Desain kuantitatif asosiatif berbasis survei diterapkan pada 30 karyawan yang direkrut lewat purposive sampling. Instrumen kuesioner Likert lima poin dipakai untuk menjangkau data, yang kemudian diolah dengan regresi linear berganda melalui SPSS versi 26, setelah lebih dulu melewati uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Temuan menunjukkan komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan ($t = 7,387$; $\text{sig.} = 0,000$), begitu pula pengambilan keputusan ($t = 2,967$; $\text{sig.} = 0,006$). Bila digabungkan, kedua variabel ini secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan ($F = 41,066$; $\text{sig.} = 0,000$) dan menyumbang 75,3% dari variasinya ($R^2 = 0,753$), sementara 24,7% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak tercakup dalam model. Simpulannya, komunikasi dua arah yang terbuka bersama keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi dua unsur gaya kepemimpinan yang saling menopang dalam mendongkrak kinerja karyawan di sektor pengolahan hasil perikanan.

Kata kunci: Komunikasi Kepemimpinan; Pengambilan Keputusan; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia adalah modal utama untuk merealisasikan tujuan organisasinya. Faktor teknologi dan permodalan memang penting, tetapi mutu sumber daya manusia yang dimiliki tidak kalah menentukan keberhasilan usaha, sehingga perusahaan dituntut membangun suasana kerja yang dapat mendongkrak kinerja pegawainya. Salah satu unsur yang turut membentuk kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan cara seorang atasan menggerakkan, mengarahkan, sekaligus memberi dorongan semangat kepada bawahannya supaya bekerja dengan hasil terbaik.

Komunikasi menempati posisi krusial dalam praktik gaya kepemimpinan. Bila terjalin secara efektif, komunikasi antara atasan dan bawahan mampu mempertegas arah organisasi, meminimalkan salah paham, mempermudah koordinasi tugas, dan merawat relasi kerja yang harmonis; sebaliknya, komunikasi yang buruk berpotensi memicu gesekan dan melemahkan semangat kerja. Di samping itu, kecakapan pimpinan dalam mengambil keputusan turut menentukan kinerja karyawan; keputusan yang diambil secara akurat, sigap, dan objektif akan memperjelas arah pekerjaan sekaligus menumbuhkan kepercayaan bawahan kepada atasannya (Yukl & Gardner, 2019).

Sebagai perusahaan pengolahan hasil perikanan, PT Bogatama Marinusa menjalankan proses produksi yang menyerap banyak tenaga kerja. Tuntutan mutu produk dan kecepatan produksi yang tinggi menjadikan komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan, ditambah kecakapan atasan mengambil keputusan, sebagai syarat agar seluruh operasional tetap sesuai standar perusahaan. Kepemimpinan yang berjalan efektif akan membentuk iklim kerja yang kondusif, mendongkrak motivasi, serta mendorong produktivitas, sedangkan kinerja karyawan sendiri banyak dipengaruhi oleh sejauh mana kepemimpinan dan komunikasi organisasi berjalan efektif (Andayani & Sarwoko, 2020).

Relevansi topik ini juga tergambar dari sejumlah riset sebelumnya. Fadrijah dkk. (2024), misalnya, mendapati bahwa gaya kepemimpinan berikut komunikasi memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP Makassar; hasil senada juga dilaporkan KUSDARIANTO dkk. (2022) di PT PLN UP3 Palopo. Bertolak dari fakta-fakta tersebut, kajian mengenai pengaruh komunikasi dan pengambilan keputusan sebagai unsur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa Makassar menjadi relevan untuk dilakukan, dengan pertanyaan penelitian: apakah komunikasi dan pengambilan keputusan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa? Adapun tujuan penelitian ini adalah mengukur pengaruh komunikasi dan pengambilan keputusan, baik sendiri-sendiri maupun bergabung, terhadap kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa, dengan dugaan awal bahwa kedua variabel tersebut sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai corak perilaku yang dipakai seorang atasan ketika memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahannya supaya pekerjaan berjalan efektif dan efisien menuju tujuan organisasi. Robbins & Judge (2021) memaknai kepemimpinan sebagai kesanggupan seseorang menggerakkan sekelompok orang agar bekerja sama mencapai tujuan bersama, sementara Yukl & Gardner (2019) mengartikannya sebagai proses memengaruhi pihak lain agar paham dan setuju terhadap apa yang harus dikerjakan beserta cara pelaksanaannya yang efektif. Hertina dkk. (2023) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atasan dalam memengaruhi bawahan agar mau bekerja secara maksimal.

Gaya kepemimpinan memiliki sejumlah fungsi penting, di antaranya menentukan arah dan tujuan organisasi, mengoordinasikan aktivitas kerja, memberikan motivasi kepada bawahan, menyelesaikan konflik di lingkungan kerja, mengambil keputusan yang tepat, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan difokuskan pada dua indikator utama, yaitu komunikasi (kemampuan pemimpin menyampaikan informasi, instruksi, maupun umpan balik secara jelas dan terbuka) dan pengambilan keputusan (kemampuan pemimpin menentukan alternatif terbaik secara objektif dan tepat waktu), karena kedua aspek ini berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Komunikasi

Secara sederhana, komunikasi adalah kegiatan menyampaikan informasi, gagasan, atau pesan dari satu pihak ke pihak lainnya agar tercipta kesamaan pemahaman dan pekerjaan bisa berjalan lancar. Robbins & Judge (2021) mendefinisikan komunikasi sebagai proses bertukar informasi antara dua pihak atau lebih hingga tercipta kesepahaman makna, sedangkan Citramandiri et al. (2020) menekankan pertukaran informasi dalam organisasi, baik lewat jalur resmi maupun tidak resmi, yang menopang pencapaian target organisasi.

Komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk menyampaikan informasi, memberikan instruksi kerja, mengurangi kesalahpahaman, membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, mendukung pengambilan keputusan, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, komunikasi juga memiliki empat fungsi utama menurut Robbins & Judge (2021), yaitu fungsi pengendalian, fungsi

motivasi, fungsi ekspresi emosional, dan fungsi penyampaian informasi, yang keempatnya saling mendukung dalam menciptakan efektivitas organisasi.

Pengambilan Keputusan

Sebagai salah satu tugas inti seorang pemimpin, pengambilan keputusan turut menentukan arah organisasi, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Robbins & Judge (2021) mendefinisikan pengambilan keputusan sebagai proses menentukan pilihan paling tepat di antara sejumlah alternatif guna memecahkan suatu persoalan, sedangkan Yukl & Gardner (2019) memaknainya sebagai tahapan mengenali persoalan, menimbang sejumlah pilihan solusi, lalu memutuskan langkah yang paling sesuai.

Secara umum ada tujuh langkah dalam mengambil keputusan: mengenali masalah, menghimpun data, merumuskan pilihan solusi, menilai tiap pilihan, menetapkan keputusan final, menjalankannya, lalu mengevaluasi hasilnya. Kualitas keputusan yang dihasilkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain ketersediaan informasi, pengalaman pemimpin, waktu yang tersedia, risiko keputusan, budaya organisasi, kemampuan analisis, dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana seorang pegawai berhasil menuntaskan tugasnya, yang lazim diukur dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan rasa tanggung jawab. Cakupannya meliputi hasil kerja sekaligus perilaku kerja yang ditunjukkan pegawai selama menjalankan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu. Robbins & Judge (2021) menegaskan bahwa kinerja adalah capaian individu yang dinilai berdasarkan standar yang telah digariskan organisasi.

Banyak faktor, baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi, yang membentuk kinerja karyawan di antaranya gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, kompetensi, kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Penelitian ini secara khusus menyoroti dua di antaranya, yaitu komunikasi dan pengambilan keputusan sebagai unsur gaya kepemimpinan, guna melihat pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif bermetode survei, dilaksanakan di PT Bogatama Marinusa yang beralamat di Jl. Kima Raya II Kav N-4B1, Daya, Biringkanaya, Kota Makassar, berlangsung sekitar empat bulan sepanjang Agustus–Desember 2025. Populasinya mencakup seluruh karyawan PT Bogatama Marinusa Makassar, dengan 30 responden yang dijangkau lewat teknik non-probability sampling berjenis purposive sampling.

Komunikasi (X1) dan pengambilan keputusan (X2) berperan sebagai variabel bebas, sementara kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Data primer dihimpun lewat kuesioner berskala Likert 1–5 (mulai Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dilengkapi observasi dan dokumentasi langsung, sedangkan data sekunder ditelusuri dari berbagai literatur pendukung.

Analisis data mencakup uji validitas (membandingkan Pearson correlation dengan r tabel) dan uji reliabilitas (ambang Cronbach's Alpha di atas 0,70), uji asumsi klasik (normalitas via Kolmogorov-Smirnov, linearitas, multikolinearitas lewat nilai Tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas dengan uji Glejser), regresi linier berganda dengan formula $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5%, ditambah perhitungan koefisien determinasi (R^2). Semua proses pengolahan data memanfaatkan program SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0.944	0.361	Valid
	X1.2	0.874	0.361	Valid
	X1.3	0.892	0.361	Valid
	X1.4	0.839	0.361	Valid
	X1.5	0.904	0.361	Valid
Pengambilan Keputusan (X2)	X2.1	0.941	0.361	Valid
	X2.2	0.915	0.361	Valid
	X2.3	0.910	0.361	Valid
	X2.4	0.936	0.361	Valid
	X2.5	0.928	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.914	0.361	Valid
	Y2	0.819	0.361	Valid
	Y3	0.905	0.361	Valid
	Y4	0.833	0.361	Valid
	Y5	0.827	0.361	Valid
	Y6	0.890	0.361	Valid
	Y7	0.852	0.361	Valid
	Y8	0.765	0.361	Valid
	Y9	0.919	0.361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Karena seluruh nilai r hitung melampaui angka r tabel (0,361 pada $n=30$), ke-19 item pernyataan pada instrumen dinyatakan valid.

Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Komunikasi	0.935	5	Reliabel
Pengambilan Keputusan	0.958	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.955	9	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Nilai Cronbach's Alpha tiap variabel berada di atas ambang 0,70, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan layak dipakai pada tahap pengujian berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas memakai One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual; hasilnya tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	2.48094200
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.073
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Angka Asymp. Sig. (2-tailed) yang mencapai 0,200 melampaui ambang 0,05 mengindikasikan residual penelitian ini terdistribusi normal.

Linearitas

Pengujian linearitas dimaksudkan untuk melihat apakah hubungan tiap variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear, sebagaimana tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity Sig.
Komunikasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,575
Pengambilan Keputusan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,249

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Angka Sig. Deviation from Linearity masing-masing 0,575 untuk komunikasi dan 0,249 untuk pengambilan keputusan keduanya melampaui 0,05 mengonfirmasi bahwa hubungan kedua variabel bebas tersebut dengan kinerja karyawan bersifat linear.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditelusuri lewat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan hasil pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistic			
Model		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.921	1.085
	Pengambilan Keputusan	.921	1.085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Tolerance kedua variabel tercatat 0,921 (melebihi 0,10) dengan VIF 1,085 (di bawah 10), sehingga model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, dengan hasil sebagaimana Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.427	1.837		.232
	Komunikasi	.040	.077	.102	.517
	Pengambilan Keputusan	.040	.073	.110	.555

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Signifikansi sebesar 0,610 untuk komunikasi dan 0,583 untuk pengambilan keputusan keduanya melebihi 0,05 menandakan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien B</u>	<u>Standar Error</u>
Konstanta	5,688	3,412
Komunikasi (X1)	1,059	0,143
Pengambilan Keputusan (X2)	0,400	0,135

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Merujuk Tabel 7, persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 5,688 + 1,059X1 + 0,400X2 + e$$

Angka konstanta 5,688 mengisyaratkan bahwa tanpa pengaruh komunikasi maupun pengambilan keputusan (bernilai nol), kinerja karyawan diperkirakan berada di angka 5,688 meski konstanta ini sendiri tidak signifikan (sig. 0,107 > 0,05). Koefisien komunikasi sebesar 1,059 memperlihatkan bahwa tiap kenaikan satu satuan komunikasi berpotensi mendongkrak kinerja karyawan sebesar 1,059 satuan, dengan syarat variabel lain tak berubah. Sementara itu, koefisien pengambilan keputusan sebesar 0,400 menandakan tiap kenaikan satu satuan pengambilan keputusan dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,400 satuan, dengan komunikasi dianggap tetap.

Uji Hipotesis

T (Parsial)

Uji t dijalankan guna melihat pengaruh tiap variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat, sebagaimana Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

		<u>Coefficients^a</u>				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	5.688	3.412		1.667	.107
	Komunikasi	1.059	.143	.737	7.387	.000
	Pengambilan keputusan	.400	.135	.296	2.967	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

Komunikasi mencatatkan t hitung 7,387, melampaui t tabel 2,052, dengan signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) H_{a1} pun diterima sedangkan H_{01} ditolak, artinya komunikasi memberi pengaruh positif dan bermakna secara parsial pada kinerja karyawan. Sementara itu, pengambilan keputusan mencatat t hitung 2,967, juga melampaui t tabel 2,052, dengan signifikansi 0,006 (di bawah 0,05), sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak pengambilan keputusan pun terbukti berpengaruh positif dan bermakna secara parsial terhadap kinerja karyawan.

F (Simultan)

Uji F ditujukan untuk melihat pengaruh gabungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.970	2	721.485	41.066	.000 ^b
	Residual	178.497	27	6.611		
	Total	721.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengambilan keputusan

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

F hitung sebesar 41,066, jauh di atas F tabel 3,35, dengan signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) membuat H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Ini menegaskan bahwa komunikasi dan pengambilan keputusan, bila digabung, memberi pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa Makassar.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat, sebagaimana Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.734	2.571

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Komunikasi

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, (Tahun 2026)

R Square yang tercatat 0,753 memperlihatkan bahwa 75,3% variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh komunikasi dan pengambilan keputusan, sedangkan sisanya, 24,7%, dipengaruhi faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi yang tidak tercakup dalam model ini.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperlihatkan komunikasi pimpinan berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepiawaian seorang pemimpin dalam menyampaikan informasi secara gamblang, keterbukaannya menerima masukan, dan kesediaannya memberi umpan balik yang membangun, sangat berdampak pada peningkatan kinerja bawahan. Saat komunikasi berjalan dua arah dan terbuka, karyawan lebih mudah mencerna tugas serta tanggung jawabnya sehingga pekerjaan pun terselesaikan lebih efektif dan efisien. Hasil ini senada dengan Rosalina dkk. (2020) yang menyebut kepemimpinan efektif termasuk kepiawaian berkomunikasi turut membentuk lingkungan kerja kondusif dan mendongkrak motivasi karyawan, serta dengan Leonardo dkk. (2021) yang menekankan bahwa gaya komunikasi pemimpin kepada bawahannya sangat berperan dalam menentukan kinerja organisasi.

Pengambilan keputusan pimpinan pun terbukti berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberi ruang menyampaikan pendapat, serta mempertimbangkan dampaknya bagi seluruh anggota tim, akan membuat karyawan merasa dihargai sekaligus lebih bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan turut menumbuhkan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya mendongkrak kinerja. Hasil ini sejalan dengan gagasan kepemimpinan demokratis dari Terry dalam Riau (2020), yang menyebut pemimpin demokratis senantiasa bermusyawarah dengan bawahan dalam menuntaskan persoalan kerja, sehingga bawahan bergerak berdasarkan rasa tanggung jawab, bukan tekanan.

Bila digabungkan, komunikasi dan pengambilan keputusan menjadi dua unsur gaya kepemimpinan yang saling menopang dalam membentuk kinerja karyawan. Pemimpin yang sanggup membangun komunikasi dua arah yang efektif sembari mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan akan mewujudkan ekosistem kerja produktif, tempat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki arah kerja yang jelas.

Temuan ini menguatkan pandangan Mangkunegara (2020) bahwa kinerja karyawan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sangat dipengaruhi arahan, bimbingan, dan gaya kepemimpinan atasan, termasuk di dalamnya aspek komunikasi dan pengambilan keputusan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk hasil dan pembahasan di atas, komunikasi dan pengambilan keputusan sebagai unsur gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa Makassar, baik dilihat sendiri-sendiri maupun bersamaan. Bukti ini diperkuat hasil uji F dengan signifikansi 0,000 (di bawah 0,05), yang berarti hipotesis penelitian dapat diterima. Angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,753 menunjukkan 75,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi dan pengambilan keputusan, sedangkan 24,7% sisanya berasal dari faktor lain di luar model ini. Dengan kata lain, semakin lancar komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta semakin akurat keputusan yang diambil pimpinan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Bogatama Marinusa Makassar.

Saran

Pimpinan PT Bogatama Marinusa Makassar disarankan terus mengasah kualitas komunikasinya dengan karyawan misalnya lewat pertemuan rutin, membuka saluran komunikasi dua arah, serta memberi umpan balik yang membangun dan tepat waktu mengingat variabel komunikasi tercatat paling dominan dengan nilai Beta tertinggi, 0,737. Pimpinan juga dianjurkan lebih sering mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka guna memupuk rasa memiliki (sense of belonging) dan tanggung jawab. Bagi peneliti berikutnya, disarankan memperluas kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi serta memperbesar populasi dan sampel penelitian agar hasilnya lebih komprehensif..

DAFTAR REFERENSI

- Andayani, E., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi: perannya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 127–135.
- Citramandiri, P. T. G., Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 28–43.
- Fadjriyah, S., Muharram, & Maulana. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Hertina, D., Agustian, H., & Kirana, N. (2023). The effect of leadership style, communication and work motivation on employee performance during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah*, 7, 217–226.
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2021). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2019). *Leadership in organizations*, global edition. Pearson.