

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO JASA MARITIM MAKASSAR

¹Dwi Maharani Tahir; ²Sadaria

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Email: dwimaharanitahir@gmail.com, ssadariah3@gmail.com

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik berupa analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi (R), Koefisien determinasi (R^2), uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Kata kunci : *kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan*

ABSTRACT The purpose of this study was to determine the influence of leadership and communication on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. The data sources used in this study were qualitative and quantitative. The data sources used in this study were primary and secondary. The analytical methods used were descriptive analysis and statistical analysis in the form of multiple linear regression analysis, correlation coefficient (R), coefficient of determination (R^2), t-test, and f-test. The results showed that leadership and communication, both partially and simultaneously, had a positive and significant impact on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Key words: *leadership, communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) komponen penting dari praktik kepemimpinan yang berkaitan dengan pengaturan, pengelolaan organisasi, baik pada sektor bisnis, pemerintahan, maupun institusi sosial lainnya. Bidang ini menekankan pengembangan individu sebagai aset strategis organisasi sehingga kapasitas dan potensinya memaksimalkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan mengacu pada kapasitas individu dalam mengarahkan, memengaruhi, membimbing, serta menginspirasi pihak lain agar mampu merealisasikan tujuan, baik dalam lingkungan organisasi, perusahaan, serta kelompok sosial. Konsep ini tidak terbatas pada kedudukan formal dalam struktur organisasi, tetapi juga mencerminkan kemampuan dalam menetapkan keputusan, mendorong motivasi kerja tim, kajian mengenai proses pembentukan kepemimpinan menjadi aspek penting dalam memahami dinamika organisasi.

Komunikasi dipahami sebagai mekanisme interaksi yang melibatkan pertukaran informasi, gagasan, serta pemaknaan antara pihak manajerial dan karyawan guna mendukung realisasi tujuan perusahaan. Peran komunikasi sangat strategis dalam penyampaian pesan maupun dalam membentuk pengaruh terhadap individu. Komunikasi yang berjalan efektif memungkinkan karyawan memperoleh kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus memfasilitasi manajemen dalam mentransmisikan visi, misi, serta kebijakan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki kedudukan strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Individu dengan tingkat kinerja tinggi mampu melaksanakan tugas secara efisien, memberikan kontribusi konstruktif terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta memperkuat daya saing perusahaan. Selain itu, kualitas kinerja mencerminkan tingkat produktivitas, mutu hasil kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai kumpulan tindakan meliputi penyusunan rencana, pengaturan, pembinaan, dan pemantauan terhadap proses penyediaan, pengembangan, remunerasi, penyatuan, pengelolaan kesejahteraan, serta pelepasan personel guna bertujuan mewujudkan sasaran individu, lembaga, dan masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu strategi atau pendekatan dalam mengarahkan bawahan yang dilakukan oleh individu yang berperan sebagai pemimpin. Pemimpin dalam organisasi adalah orang-orang yang memiliki kewenangan resmi untuk mengatur, menginstruksikan, dan

memastikan para bawahan mereka mudah diatur sehingga objektif perusahaan dapat dicapai. Pemimpin adalah orang pertama yang dapat memaksimalkan potensi bawahannya. .

Menurut teori Charles dan David dalam Soelistya (2022), ada 5 (lima) yang menjadi indikator-indikator kepemimpinan, yaitu:

1. **Intelegensia:** Secara umum, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan intelektual yang lebih baik daripada para pengikut atau bawahannya agar mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif.
2. **Pemimpin Visioner:** Kemampuan memiliki perspektif jangka panjang dan wawasan sosial yang luas.
3. **Percaya Diri:** Sikap ini didasarkan pada kemampuan melakukan evaluasi terhadap kekuatan, kelemahan, dan potensi diri.
4. **Motivasi pemimpin:** Berperan sebagai solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi.
5. **Komunikatif:** Seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan komunikasi dan interaksi dengan berbagai karakter individu.

Komunikasi

Purba, dkk (2020:1) menyatakan bahwa komunikasi adalah interaksi sosial dan lingkungan. Hubungan antara dua individu atau lebih terjalin melalui pemikiran, opini, kepercayaan, dan sikap mereka. Mereka dapat berkomunikasi satu sama lain melalui ucapan, gerakan tubuh, tanda dan simbol, gestur dan metode lainnya. Meskipun bahasa yang dikembangkan telah menjadi metode komunikasi yang paling efektif selama beberapa dekade, itu bukan satu-satunya.

Miftah thoha dalam Tasmin, dkk (2020:80-81) menyatakan indikator komunikasi meliputi:

1. **Empati:** Tidak mengaggap sikap atau perilaku mereka sebagai salah atau benar..
2. **Keterbukaan:** Untuk menghindari tertutup saat berkomunikasi.
3. **Kepositifan:** Sikap dan perasaan positif di antara individu yang terlibat.
4. **Dukungan:** Adanya dukungan diharapkan efektivitas komunikasi dapat tercapai.
5. **Kesamaan:** Suasana kesamaan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antar pribadi.

Kinerja Karyawan

Rumawas (2021:1-2). Kinerja, juga dikenal sebagai performance, adalah pencapaian prestasi serta hasil kerja individu, kelompok, maupun organisasi yang saling bersinergi dengan aktivitas organisasi berdasarkan kemampuan yang telah dirancang sebelumnya. Robbins (dalam Silaen, dkk 2021: 6) indikator kinerja karyawan mencakup:

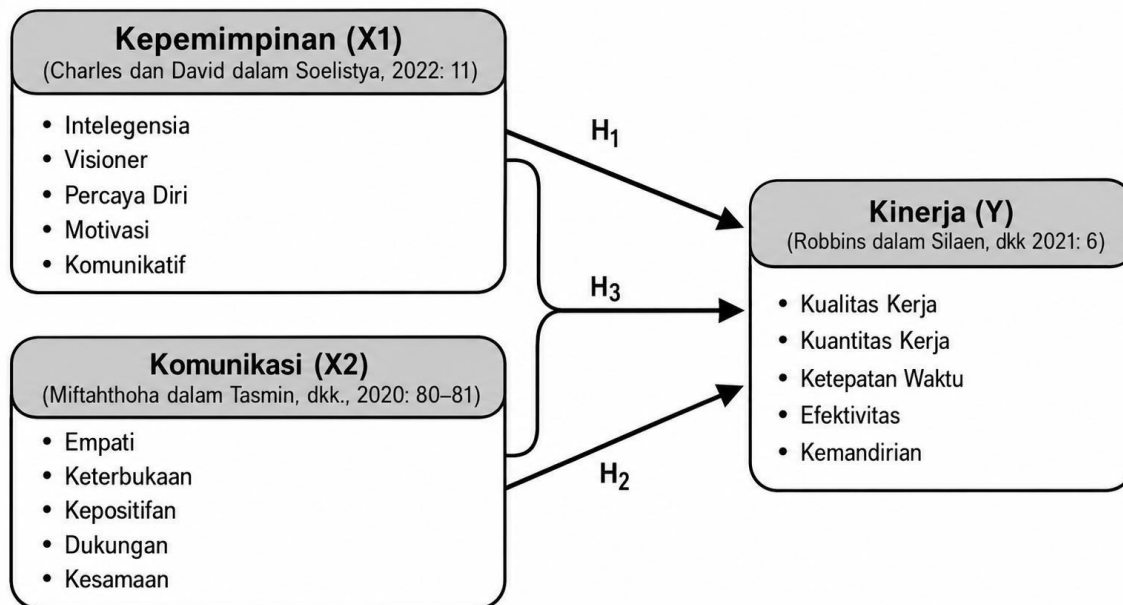
1. **Kualitas kerja:** Taraf kecermatan hasil pekerjaan hasil pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kapabilitas yang dimiliki karyawan.
2. **Kuantitas kerja:** Mampu diselesaikan oleh karyawan dalam satuan tertentu maupub selama siklus aktivitas kerja yang telah ditetapkan.
3. **Ketetapan waktu:** Kemampua karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. **Efektivitas:** Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, dan bahan baku.
5. **Komitmen:** Tingkat kesediaan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya.

6. Penilaian Kinerja: Proses untuk mengetahui sekaligus mengevaluasi capaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, dirumuskan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir



Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

H3: Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

METODE PENELITIAN

Lokasi, Waktu, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Perusahaan tersebut berlokasi di Jalan Soekarno No. 1 Mampu Wajo, Mampu, Kecamatan Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni hingga Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini mencakup 61 sampel, tetapi tidak termasuk pimpinan yaitu 1 orang manager. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu teknik yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar sebanyak 60.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, bersumber dari data primer (kuesioner berskala Likert 1-5, observasi, wawancara) dan data sekunder (dokumentasi, literatur).

© 2026 KHAZANAH JOURNAL. Corresponding Author : ssadariah3@gmail.com

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisis:

1. **Analisis Deskriptif:** Menggambarkan data melalui persentase skor aktual dibagi skor ideal.
2. **Analisis Statistik:** Menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) yang mencakup:
 - a. **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Memastikan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.
 - b. **Analisis Regresi Linier Berganda:** Memprediksi nilai variabel dependen menggunakan persamaan $Y = a + b X_1 + b X_2 + e$.
 - c. **Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2):** Mengukur derajat keeratan dan persentase kontribusi variabel independen terhadap dependen.
 - d. **Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan):** Menguji signifikansi pengaruh pada taraf nyata 5% (0,05).

GAMBARAN UMUM DAN STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

PT. Pelindo Jasa Maritim (SPJM) merupakan bagian dari Group Pelindo yang bergerak di bidang kemaritiman. Perusahaan ini menyediakan layanan kepelabuhanan yang mencakup sektor kelautan peralatan pelabuhan (*port equipments*), serta utilitas (*port utilities*). Lahir sebagai salah satu sub holding PT Pelabuhan Indonesia (PERSERO) setelah 4 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) digabungkan pada tanggal 1 Oktober 2022.

Sebagai bagian dari entitas bisnis pelindo, SPJM menjalankan operasional bisnis yang lebih terpusat, terpadu, terstandarisasi, dan berdaya guna. Hal ini memberikan manfaat bagi komunitas, melalui koordinasi serta pengendalian strategi yang lebih terarah. SPJM juga memiliki sejumlah anak perusahaan, antara lain PT. Jasa Armada Indonesia Tbk, PT. Pelindo Marine Service, PT. Equiport Inti Indonesia, PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, PT. Energi Pelabuhan Indonesia, PT. Pengerukan Indonesia, PT. Berkah Industri Mesin Angkat, dan PT. Lamong Energi Indonesia. Selain itu, perusahaan ini beroperasi di empat wilayah, yaitu wilayah 1,2,3 dan 4, serta memiliki tiga cucu perusahaan, yaitu PT. Alur Pelayaran Barat Surabaya, PT. Berkah Multi Cargo, dan PT. Pelindo Energi Logistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dihimpun dari 60 karyawan tetap PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	53,33
	Perempuan	28	46,67
	26 - 34 Tahun	21	35,00

Usia	35 - 43 Tahun	29	48,33
	44 - 52 Tahun	10	16,67
Pendidikan	D3	4	6,67
	S1	53	88,33
	S2	3	5,00
Masa Kerja	2 - 10 Tahun	21	40,4
	4 - 10 Tahun	31	59,6

Sumber : Peneliti, 2025

Mayoritas karyawan adalah laki-laki (53,33%). Sebagian besar berada pada usia produktif 35-43 tahun (48,33%), mengindikasikan tingkat energi dan adaptabilitas tinggi. Pendidikan didominasi oleh sarjana (S1) sebanyak (88,33%), yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi perusahaan. Dari segi masa kerja, mayoritas telah bekerja antara 11-19 tahun (51,67%), menunjukkan tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. **Kepemimpinan (X1):** Hasil analisis deskriptif pada 5 indikator menunjukkan skor aktual 1.277 dari skor ideal 1.500 (85,1%) dengan kriteria "Sangat Baik". Kesempatan mengembangkan kemampuan (indikator 5) meraih skor tertinggi (85,7%), sedangkan indikator yang paling rendah (84,7). Kondisi kepemimpinan menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan dinilai sangat positif dan telah berjalan efektif dalam mendukung kinerja karyawan.
2. **Komunikasi (X2):** Hasil kuesioner menunjukkan skor rata-rata 83,3% (Sangat Baik). Atasan menghargai pendapat karyawan meskipun berbeda pandangan mendapat respons tertinggi (84,0%), sementara atasan memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membedakan menempati porsi terendah (82,3%), hasil ini menggambarkan bahwa komunikasi dalam perusahaan telah berjalan dengan baik.
3. **Kinerja Karyawan (Y):** Hasil kuesioner menunjukkan skor rata-rata 84,4% (Sangat Baik). Karyawan melaksanakan tugas secara mandiri tanpa selalu bergantung pada arahan atasan mendapat respons tertinggi (85,7%), sementara karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditentukan perusahaan menempati porsi terendah (85,0%), mengisyaratkan sudah cukup optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 26, seluruh item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai r -hitung $>$ r -tabel. Pengujian reliabilitas juga membuktikan seluruh variabel lolos standar dengan nilai *Cronbach's Alpha* secara berurutan: Kepemimpinan (0,635), Komunikasi (0,664), dan Kinerja Karyawan (0,714) di mana seluruhnya melampaui batas minimum 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

(Coefficients ^a)					
Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	0,410	3,890		0,105	0,917
Kepemimpinan (X1)	0,373	0,123	0,328	3,036	0,004
Komunikasi (X2)	0,612	0,116	0,571	5,288	0,001

Sumber : Data diolah, 2025

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,41 + 0,373X_1 + 0,612X_2$$

Interpretasi:

1. Tanpa adanya variabel Kepemimpinan dan Komunikasi, tingkat loyalitas bernilai 0,41.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% skor, ini menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lainnya tetap, kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,373.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut menunjukkan bahwa komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,612 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Uji Parsial)

1. **Kepemimpinan (X1):** Diperoleh t-hitung 3,033 > t-tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi 0,004 < 0,05. Maka **H1 diterima**, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. **Komunikasi (X2):** Diperoleh t-hitung 5,288 > t-tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka **H2 diterima**, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

(ANOVA ^a)					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36,568	2	18,284	16,076	0,001 ^b
Residual	64,832	57	1,137		
Total	101,400	59			

Sumber : Data

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F-hitung sebesar 13,3 > F-tabel sebesar 3,159 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. yang

berarti Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

(Model Summary ^b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,601 ^a	0,361	0,338	1,06649

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) adalah sebesar 0,338. Hal ini berarti 33,8% loyalitas karyawan di PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 63,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, sehingga H1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar dapat dinyatakan diterima. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Telaumbanua, 2024: 221) bahwa kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja tim, organisasi dapat mempelajari berbagai gaya-gaya kepemimpinan dan bagaimana gaya-gaya tersebut berdampak pada kinerja tim. Selain itu, organisasi dapat menerapkan pendekatan kepemimpinan yang tepat.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, sehingga H1 diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar dapat diterima. Temuan ini mempertegas kesimpulan dari penelitian (Humaizi dan Zulkarnain, 2024: 14), komunikasi internal yang efektif cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Kemampuan berkomunikasi secara efektif juga mendukung manajemen proyek, kolaborasi tim, dan kepemimpinan dibantu oleh kemampuan berkomunikasi yang efektif. Individu yang mampu menyampaikan ide dengan jelas serta memahami perasaan orang lain lebih berpeluang memberikan kontribusi yang produktif dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji F secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $F < 0,05$. Yang berarti bahwa

variabel kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Telaumbanua, (2020: 25), mendukung ini. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai kinerja. Sangat penting bagi manajer dan pemimpin dalam organisasi untuk menyampaikan komunikasi secara jelas dan terbuka mengenai tujuan, rencana, serta harapan kinerja kepada karyawan. Dengan memastikan setiap anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan bersama, manajer dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada paparan data statistik dan teori, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, yaitu diperoleh $t_{hitung} 3,033 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar
2. Komunikasi, yaitu diperoleh $t_{hitung} 5,288 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.
3. Kepemimpinan dan Komunikasi, yaitu diperoleh $f_{hitung} 16,1 > 3,159$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Kepemimpinan maupun komunikasi secara kolektif, terbukti efektif dalam mendorong kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

Saran

1. Untuk variabel kepemimpinan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Bahwa pimpinan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan komunikasi, khususnya dalam menyampaikan kebijakan dan strategi organisasi dengan bahasa yang sederhana, jelas, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Penggunaan istilah teknis sebaiknya disesuaikan dengan tingkat pemahaman karyawan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman.
2. Untuk variabel komunikasi pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Bahwa perusahaan perlu agar atasan dapat meningkatkan sikap objektivitas dan keadilan dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, maupun pemberian kesempatan dan penghargaan kepada karyawan.
3. Untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Bahwa perusahaan perlu meningkatkan ketelitian dan kualitas kerja karyawan melalui pengarahan dan evaluasi kerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A. 2021. Teori dan dasar kepemimpinan. Mitra Ilmu.
- Daviki, V.A., & Wijaya, N. S. 2024. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di The Stones Hotel- Legian Bali, Autograph Collection.
- Dirgantari, A. S., Ansar, A., Rustandi, E., & Lestaluhu, S. A. 2024. Dasar-dasar komunikasi: Pengantar komprehensif untuk pemahaman proses komunikasi. MPI (Mitra Profesi Indonesia).

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Fitria, N. 2023. Manajemen sumber daya manusia. Widina Media Utama.
- Himma, R. 2021. Psikologi kerja dan kinerja. Deepublish.
- Humaizi, & Zulkarnain. 2024. Komunikasi efektif dalam organisasi. CV Budi Utama. Marhawati, B. 2021. Kepemimpinan pendidikan. Deepublish.
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., Juliastuti, Akib, S., Daud, R. F., Dawami, R., Rosemary, R., Adiarisi, G. R., Athalarik, F. M., Puspitasari, M., Andi, Ramadhani, M. M., & Rochmansyah, E. 2022. Pengantar ilmu komunikasi. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Panjaitan, M., Wahid, Bernadin, A., Dwi M., R., Nugraheni, R., Zaena, R. R., & Surbakti, L. P. 2023.
- Manajemen kinerja (perspektif balanced scorecard). Media Sains Indonesia.
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. 2023. Strategi kepemimpinan. Sulur Pustaka.
- Purba, B., Gaspersz, S., Biyri, M., Putriana, A., Hastuti, P., Sianturi, E., Yuliani, D. R., Widiastuti, A., Qayyim, I., Djalil, N. A., Purba, S., Yusmanizar, & Giswandhani, M. 2020. Ilmu komunikasi: Sebuah pengantar. Yayasan Kita Menulis.
- Rahyono & Alansori, A. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.
- Studi pada Yayasan Baitul Jannah. Bandar Lampung.
- Ratnawati, W., Siamto, W., & Setiawan, R. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwiputra Magisindo. Jakarta
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. 2024. Buku ajar manajemen sumber daya manusia. WIDA Publishing.
- Rumawas, W. 2021. Manajemen Kinerja. Unsrat Press.
- Setiawan, A., & Aisya, N. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Mandiri Technology. Jakarta Selatan.
- Solestia, N., dkk. 2021. Manajemen kinerja: Pendekatan terintegrasi. PT. Indeks. Sugiyono. 2024. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung Sinaga, A. 2016. Statistika Penelitian. Alfabeta. Bandung
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., & Haerany, A., bersama tim. 2021. Kinerja karyawan. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Solestia, N., dkk. (2021). Manajemen kinerja: Pendekatan terintegrasi. PT Indeks.
- Tahir, R., Iswahyudi, M. S., Ariaish, M. P., Firdaus, V. W. B., Waty, E., Syahputra, H., Sam'un Jaja Raharja, S., Salong, A., Ambulani, N., Leuwol, F. S., Rinawati, R., & Trigunadi, A. 2023. Buku ajar pengantar manajemen. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Telaumbanua, dkk. 2024. Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori. Media Sains Indonesia.

ISSN : 3047 - 3047 (online)

Thoha, M. (2003). Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya. Rajawali Pers.

Yapentra, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi pasang baru PT. Telkom Akses Pekanbaru.

Yuliani, I. 2023. Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.