

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abadi Berkas Odelia Jakarta Pusat

Dafiatul Ulum^{1*}, Kartika Yuliantari², Arif Rahman³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

email: dafiatul.18@gmail.com, kartika.kkj@bsi.ac.id, arif.aem@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian berfokus pada kepemimpinan transformasional dan komunikasi, dimana pemimpin belum secara konsisten menjadi teladan, belum mampu memberikan motivasi secara maksimal, serta komunikasi yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Berkas Odelia Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 55 karyawan seluruh karyawan Divisi Sales NKA (National Key Account) PT Abadi Berkas Odelia Jakarta Pusat Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 70,8% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dan efektifitas komunikasi dalam perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Abadi Berkas Odelia Jakarta Pusat.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study focuses on transformational leadership and communication, as leaders have not consistently served as role models, have not been able to provide optimal motivation, and the communication delivered has not fully met employees' needs. The purpose of this study is to examine the effect of transformational leadership and communication on employee performance at PT Abadi Berkas Odelia Central Jakarta, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method. The population consisted of all 55 employees of the National Key Account (NKA) Sales Division at PT Abadi Berkas Odelia Central Jakarta. A saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data were

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 29. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Communication also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, transformational leadership and communication have a positive and significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 70.8% indicates that employee performance can be explained by transformational leadership and communication, while the remaining 29.2% is influenced by other factors outside the scope of this study. In conclusion, the implementation of transformational leadership and effective communication within the company can improve employee performance at PT Abadi Berkas Odelia Central Jakarta.

Keywords: Transformational Leadership, Communication, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Ketatnya persaingan usaha, terutama di sektor ritel dan distribusi, menuntut perusahaan untuk didukung oleh tenaga kerja yang produktif, berkinerja tinggi, dan mampu memberikan pelayanan terbaik. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur utama efektivitas pencapaian tujuan organisasi karena kualitas kerja yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas dan keberlangsungan usaha. Kondisi ini mensyaratkan kehadiran pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi setiap karyawan secara optimal.

Kepemimpinan transformasional diyakini sebagai salah satu unsur penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada kemampuan pemimpin mendorong perubahan positif sehingga bawahan terpacu untuk bekerja melampaui standar yang telah dicapai sebelumnya, yang pada gilirannya turut mendorong kinerja secara menyeluruh (Putera et al., 2024). Selain aspek kepemimpinan, komunikasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting; komunikasi yang berjalan efektif memungkinkan informasi tersampaikan secara jelas,

memperkuat koordinasi antarbagian, serta menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis, sehingga kesalahan kerja dan potensi konflik dapat ditekan dan produktivitas dapat meningkat. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif berpotensi menghambat kelancaran proses kerja dan menurunkan kinerja.

Kajian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun temuan yang dihasilkan masih memperlihatkan ketidakkonsistenan. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena mampu meningkatkan keterlibatan kerja serta mendorong motivasi dan pengembangan visi baru dalam menuntaskan pekerjaan (Bismoko & Suwandi, 2023), sementara penelitian lain justru menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Irfan et al., 2023). Demikian pula pada aspek komunikasi, sejumlah kajian menegaskan perannya yang penting dalam menjalin kerja sama antarbagian organisasi (Astami & Mei Retno Adiwati, 2022), meskipun terdapat pula temuan bahwa komunikasi tidak selalu berpengaruh signifikan apabila prosesnya belum berjalan efektif di dalam organisasi.

Perbedaan temuan tersebut mendorong dilakukannya pengujian ulang terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil objek PT Abadi Berkat Odelia, sebuah perusahaan penyedia sumber daya manusia dan jasa tenaga kerja profesional yang bergerak khususnya pada kebutuhan tenaga penjualan di sektor ritel. Karakteristik usaha tersebut menjadikan kualitas kinerja karyawan sebagai penentu utama keberhasilan operasional perusahaan. Namun demikian, kondisi di lapangan memperlihatkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum berlangsung secara konsisten sehingga pemimpin belum sepenuhnya mampu menjadi teladan maupun memberikan motivasi optimal, sementara perhatian pemimpin cenderung lebih terarah pada pencapaian target penjualan dibandingkan pada kebutuhan karyawan. Di samping itu, komunikasi di dalam organisasi juga belum berjalan optimal, yang tampak dari adanya perbedaan pemahaman dalam penyampaian informasi, minimnya koordinasi antarbagian sales, gudang, dan administrasi, serta rendahnya respons pemimpin terhadap keluhan karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abadi Berkat Odelia Jakarta Pusat”, dengan rumusan masalah: (1) apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Berkat Odelia Jakarta Pusat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi (X2), baik secara

parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian berada di PT Abadi Berkat Odelia Jakarta Pusat, khususnya pada karyawan Divisi Sales NKA (National Key Account) Produk Tissue Vinda, dengan data primer dihimpun melalui kuesioner berskala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Populasi penelitian mencakup seluruh 55 karyawan divisi tersebut. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik sampling jenuh diterapkan sehingga seluruh anggota populasi turut dilibatkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023 dalam Anisa et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung ke lapangan untuk mengamati kondisi kerja secara objektif (Fatanah et al., 2025), penyebaran kuesioner tertulis kepada seluruh responden (Sugiyono, 2023), serta studi pustaka guna memperkuat landasan teoretis penelitian (Magdalena et al., 2021). Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan SPSS Statistics versi 29 melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Validitas suatu item kuesioner ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, sedangkan reliabilitas instrumen dinilai berdasarkan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ambang batas di atas 0,6 sebagai indikasi konsistensi pengukuran (Liswana et al., 2025; Sanaky et al., 2021). Melalui rangkaian pengujian tersebut, penelitian ini berupaya memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sebelum digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	14	25,4
2.	Perempuan	41	74,6
Jumlah		55	100%

Sumber Data Peneliti, 2026

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	<20 Tahun	3	5,5%
2.	20-25 Tahun	23	41,8%
3	26-30 Tahun	16	29,1%
4.	31-35 Tahun	13	23,6%
Jumlah		55	100%

Sumber Data Peneliti, 2026

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMK/SMA	47	85,5 %
2.	D3	3	5,4%
3.	S1	5	9,1%
Jumlah		55	100%

Sumber Data Peneliti, 2026

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	19	34,5%
2.	1-3 Tahun	17	31%
3.	4-10 Tahun	19	34,5%
Jumlah		55	100%

Sumber Data Peneliti, 2026

Dari 55 responden yang merupakan karyawan Divisi Sales NKA PT Abadi Berkat Odelia, mayoritas berjenis kelamin perempuan (74,6%) dibandingkan laki-laki (25,4%). Berdasarkan usia, kelompok 20-25 tahun mendominasi dengan 41,8%, diikuti kelompok 26-30 tahun (29,1%), 31-35 tahun (23,6%), dan di bawah 20 tahun (5,5%). Ditinjau dari pendidikan terakhir, responden lulusan SMA/SMK menjadi kelompok terbesar (85,5%), diikuti S1 (9,1%) dan D3 (5,4%). Berdasarkan masa kerja, kelompok kurang dari satu tahun dan kelompok 4-10 tahun sama-sama mendominasi dengan masing-masing 34,5%, sedangkan sisanya (31,0%) memiliki masa

kerja 1-3 tahun. Sebagian besar responden berstatus belum menikah (65,5%), sedangkan sisanya telah menikah (34,5%).

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan /item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,642	0,266	Valid
	X1.2	0,683	0,266	Valid
	X1.3	0,727	0,266	Valid
	X1.4	0,804	0,266	Valid
	X1.5	0,812	0,266	Valid
	X1.6	0,711	0,266	Valid
	X1.7	0,771	0,266	Valid
	X1.8	0,793	0,266	Valid
	X1.9	0,756	0,266	Valid
	X1.10	0,712	0,266	Valid
	X1.11	0,771	0,266	Valid
	X1.12	0,719	0,266	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,745	0,266	Valid
	X2.2	0,855	0,266	Valid
	X2.3	0,712	0,266	Valid
	X2.4	0,717	0,266	Valid
	X2.5	0,723	0,266	Valid
	X2.6	0,745	0,266	Valid
	X2.7	0,779	0,266	Valid
	X2.8	0,73	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,782	0,266	Valid
	Y.2	0,735	0,266	Valid
	Y.3	0,836	0,266	Valid
	Y.4	0,664	0,266	Valid
	Y.5	0,756	0,266	Valid
	Y.6	0,791	0,266	Valid
	Y.7	0,743	0,266	Valid
	Y.8	0,704	0,266	Valid
	Y.9	0,604	0,266	Valid
	Y.10	0,588	0,266	Valid
	Y.11	0,658	0,266	Valid
	Y.12	0,789	0,266	Valid
	Y.13	0,682	0,266	Valid
	Y.14	0,599	0,266	Valid

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Dari keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item /Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	12	0,924	>0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	8	0,888	>0,60	Reliabel

ISSN : 3025-9495

Kinerja Karyawan (Y)	14	0,922	>0,60	Reliabel
----------------------	----	-------	-------	----------

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Dari keterangan yang dapat diambil dari tabel diatas bahwa semua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat dikatakan semua variabel yang telah diuji dinyatakan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06151363
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.051
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.373
	99% Confidence Interval	Lower Bound .360
		Upper Bound .385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

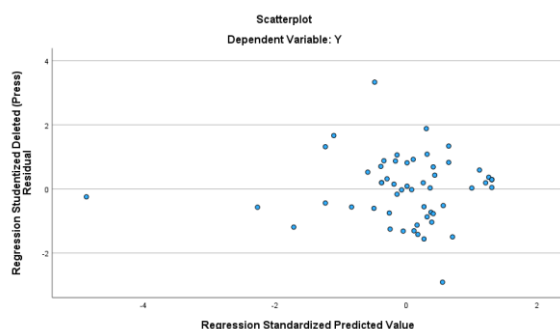
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai pada uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan normal sehingga memenuhi asumsi normalitas karena hasil signifikan sebesar $0,200 > 0,05$

2) Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, tidak ditemukan adanya pola geometris tertentu yang konsisten, seperti pola bergelombang, menyempit, ataupun melebar. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi ini valid serta layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.374	4.399		2.813	.007	
	X1	.297	.140	.304	2.121	.039	.273
	X2	.965	.244	.567	3.951	<.001	.273

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan keterangan hasil pengujian, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,273 dan VIF sebesar 3,670. Variabel Komunikasi (X2) juga memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,273 dan VIF sebesar 3,670. Karena Tolerance kedua variabel > 0,10 dan nilai VIF < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

4) Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	Sig	Kriteria	Ket
X1 terhadap Y	0,125	Sig. > 0,05	Linear
X2 terhadap Y	0,283	Sig. > 0,05	Linear

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai

Deviation From Linerity sebesar 0,125 dan hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,283. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12.374	4.399		2.813	.007		
	X1	.297	.140	.304	2.121	.039	.788	.282
	X2	.965	.244	.567	3.951	<.001	.826	.481

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan variabel Komunikasi (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,965$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Komunikasi (X2) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,965.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial / Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	12.374	4.399	2.813	.007
	X1	.297	.140	.304	2.121
	X2	.965	.244	.567	3.951

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Pengujian H1 : Pada hipotesis Kepemimpinan Transformatif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,121 > 2,007$, maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1

diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Pengujian H2 : Pada hipotesis Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,951 > 2,007$, maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan..

2) Uji Simultan / Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2162.749	2	1081.375	63.126
	Residual	890.778	52	17.130	
	Total	3053.527	54		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $63,126 > F_{tabel} 3,18$, maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.614	4.67472

a. Predictors: (Constant), X1

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,621 atau 62,1%, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 62,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4) Uji Koefisien Regresi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12.374	4.399		2.813	.007			
	X1	.297	.140	.304	2.121	.039	.788	.282	.159
	X2	.965	.244	.567	3.951	<.001	.826	.481	.296

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Nilai konstanta sebesar 12,374 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi bernilai konstan, maka nilai Kinerja Karyawan berada pada angka 12,374. Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,297 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,965 juga bernilai positif, yang berarti semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Sales NKA (National Key Account) PT Abadi Berkas Odellia Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS Statistics 29, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,297, dengan hasil uji t menunjukkan nilai sig 0,039 < 0,05 dan t hitung 2,121 > 2,007, sehingga H01

ditolak dan Ha1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Doni Marlius dan Raveena Azhari Melaguci (2024) yang menyimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin memperkuat bukti empiris bahwa penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

b. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS Statistics 29, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,965 dengan nilai sig 0,001 < 0,05 dan t hitung 3,951 > 2,007, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik kualitas komunikasi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif cenderung menurunkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fahrizal Nurzaman, Ma'rifah Marifah, dan Rofiq Noorman Haryadi (2025) yang menyatakan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji F menggunakan SPSS Statistics 29 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai Fhitung 63,126 > Ftabel 3,18, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,708 atau 70,8%, yang berarti Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi mampu

ISSN : 3025-9495

menjelaskan 70,8% variasi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tasmin Idrus, Syamsul Ridja, dan Dharmawaty Djaharuddin (2024) yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin memperkuat bukti empiris bahwa kedua variabel memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin konsisten penerapannya oleh pemimpin, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai karyawan; (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan mudah dipahami mampu memperkuat koordinasi kerja serta menekan kesalahan dalam pelaksanaan tugas; dan (3) kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 70,8%. PT Abadi Berkas Odelia disarankan untuk mendorong pemimpin agar lebih konsisten menjadi teladan bagi karyawan, membangun sistem komunikasi yang lebih jelas dan tepat waktu sesuai kebutuhan pekerjaan, serta memperkuat pengawasan dan pelatihan guna menekan tingkat kesalahan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas cakupan penelitian pada objek maupun sektor perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, W. N., Cahyadi, F., & Rahmawati, I. (2023). Pengaruh Media Permainan Ular Tangga terhadap Hasil Belajar dan Pemahaman Konsep pada Mata Pelajaran Matematika Siswa Kelas IV SDN Lebaksiu Kidul 04. *Wawasan Pendidikan*, 3(1), 427-439.
- Astami, A. D., & Mei Retno Adiwati. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 231-242.
- Bismoko, A. B., & Suwandi, J. C. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. 1(3).
- Dr. H. Kadri, M. S. (2022). *Komunikasi Manusia* (M. S. Andri Kuriniawan (ed.)). Alamtara Institute.
- Fahraini, F., Syarif, R., Ekonomi, F., Persada, U., Pangeran, J., No, D., & Pusat, J. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. 5(1), 20-30.
- Fatanah, A., Siregar, N., Violina, E. I., & Wahyuni, S. (2025). Upaya Mengurangi Stress Akademik Dengan Penerapan Teknik Relaksasi dalam Layanan Konseling Kelompok di UPT SPF SMP Negeri 1 Tanjung Morawa. 5(2), 609-614.
- Firdailla, W., Widyaningrum, E., & Rahmasari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. 1, 122-129.
- Fitriana, A. (2023). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. 5, 1409-1414.

ISSN : 3025-9495

- Humaidi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. CV. EL PUBLISHER, Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Idrus, T., Ridjal, S., & Djaharuddin, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 21(3), 368-378.
- Irfan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. 11(3), 633-643.
- Khofifah, T. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. 2, 55-69.
- Kurniawan, E., Saryono, O., & Darmawati, I. (2025). Pengaruh Dimensi Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB). 3(2).
- Liswana, A. F., Sulistiyawati, D. A., Huda, A., & Atieq, M. Q. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Pabrik Rokok Kudus. 1(2), 45-55.
- Magdalena, Endayana, B., Pulungan, A. I., Maimunah, & Dalimunthe, N. D. (2021). Metode Penelitian. Penerbit Buku Literasiologi.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departemen Sumber Daya Manusia. 17(2), 1168-1180.
- Nur, E., Dewi, S., Wahyu, D., Ranto, P., & Nusa, K. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. 1(September), 25-32.
- Nurzaman, F., Marifah, M., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Mandiri Technology di Jakarta Selatan. 5, 93-107.
- Putera, H., Daeli, D., Alexander, T., & Amzul, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ratnasari, S. L., et.al. (2020). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Myria Publisher.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Buku.
- Sanaky, M. M., et al. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Jurnal Penelitian*.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wulansari, D., et al. (2025). Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*