



## Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Artha Semesta Di Kota Depok

M. Fadli Susilo<sup>1\*</sup>, Nurdinni Tilova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pamulang

<sup>2</sup> Universitas Pamulang

\*Penulis Korespondensi: fadlisusil5@gmail.com

**Abstract.** This research aims to find out how communication and transformational leadership influence employee performance at PT Bina Artha Semesta, both partially and simultaneously. Researchers also found that there are many receivable invoices that are not collected every year due to less than optimal employee performance which is influenced by poor communication and less than optimal leadership. This research method uses quantitative methods with a sample size of 130 respondents. The data collection technique is by means of a questionnaire, and the data analysis techniques are validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this research show that there is a significant influence between communication and transformational leadership on employee performance simultaneously. This can be seen from the value of the multiple linear regression equation, namely  $Y = 9.119 + 0.462 X1 + 0.329 X2$ . A constant of 9.119 indicates that if there is a change in the constant of the independent variable ( $X1$  and  $X2$ ) the multiple correlation coefficient value shows that the communication variables ( $X1$ ) and transformational leadership ( $X2$ ) have a significant influence on employee performance ( $Y$ ), with a significant change value  $F$  of 0.000 or less than 0.05, the correlation coefficient value is 0.724 and is positive. Where this value is in the interval 0.600 - 0.799, it means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 0.524, so it can be concluded that the communication variables ( $X1$ ) and transformational leadership ( $X2$ ) influence the employee performance variable ( $Y$ ) by 52.4% while the remaining 47.6% is influenced by other factors. Simultaneously testing the hypothesis obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or ( $69.829 > 3.07$ ), this was also strengthened by a  $p$  value  $< Sig.0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ). This shows that there is a significant simultaneous influence between communication and transformational leadership on employee performance at PT Bina Artha Semesta in Depok City.

**Keywords:** Communication, Transformational Leadership, Employee Performance, PT Bina Artha Semesta.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Artha Semesta, baik secara parsial maupun simultan. Peneliti juga menemukan bahwa terdapat banyak faktur piutang yang tidak tertagih setiap tahunnya dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal yang dipengaruhi oleh komunikasi yang kurang baik dan kepemimpinan yang kurang optimal. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear sederhana, linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dapat dilihat dari nilai persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 9,119 + 0,462 X1 + 0,329 X2$ . Konstanta sebesar 9,119 menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan konstanta variabel independen (nilai  $X1$  dan  $X2 = 0$ ) maka nilai variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9,119. Nilai koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai perubahan signifikan  $F$  sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 dan bernilai positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi ( $X1$ ) dan kepemimpinan transformasional ( $X2$ ) berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $69,829 > 3,07$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Artha Semesta di Kota Depok.

**Kata kunci:** Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, PT Bina Artha Semesta.

## 1. LATAR BELAKANG

Dalam industri alat kesehatan, kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Namun, banyak perusahaan alat kesehatan di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam mengembangkan SDM yang berkualitas. Kementerian Kesehatan juga menyebut bahwa banyak perusahaan alat kesehatan asing yang beroperasi di Indonesia karena kekurangan SDM lokal yang berkualitas. Hal ini berarti bahwa perusahaan alat kesehatan lokal masih belum dapat bersaing dengan perusahaan asing karena keterbatasan SDM.

Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif saat ini, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Salah satunya yaitu terjadi pada PT Bina Artha Semesta sebagai distributor Implant Orthopaedic dan produk kesehatan lainnya, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan rumah sakit di tengah persaingan yang ketat di industri alat kesehatan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu memfokuskan pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, meningkatkan komunikasi yang efektif antara tim dan rumah sakit, serta menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tim dalam memenuhi standar kualitas dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, fenomena yang sering terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh lemahnya komunikasi internal dan kurangnya penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Komunikasi memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif antara pimpinan dengan karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi, instruksi, dan umpan balik tersampaikan dengan jelas sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Sebaliknya, kurangnya komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman,

menurunkan semangat kerja, serta menciptakan jarak antara pimpinan dan bawahan. Hal ini berdampak langsung terhadap penurunan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain komunikasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam era modern adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, serta mendorong perubahan positif dalam diri karyawan. Pemimpin transformasional mampu menumbuhkan rasa percaya, komitmen, dan loyalitas, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Namun, ketika kepemimpinan transformasional tidak diterapkan dengan baik—misalnya pemimpin kurang memberi teladan, tidak mampu menginspirasi, atau gagal mengembangkan potensi bawahannya—maka semangat kerja dan produktivitas karyawan akan menurun.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah faktur yang tertagih secara nominal meningkat, efektivitas proses penagihan justru menurun. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi tersebut adalah kurangnya komunikasi yang efektif antarbagian, terutama antara tim administrasi, keuangan, dan penagihan, sehingga koordinasi dalam proses tindak lanjut faktur menjadi tidak optimal. Selain itu, kinerja karyawan yang menurun akibat lemahnya pengawasan dan kurangnya arahan dari pimpinan juga turut berdampak pada ketidakteraturan dalam penyelesaian faktur. Dengan demikian, peningkatan jumlah faktur tertagih lebih disebabkan oleh bertambahnya volume pekerjaan, bukan karena peningkatan kinerja atau efektivitas tim. Hal ini menegaskan pentingnya peningkatan komunikasi internal dan penerapan kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, serta meningkatkan kerja sama antara karyawan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan dapat berbagi informasi, memahami kebutuhan dan harapan satu sama lain, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang inspiratif untuk memfasilitasi kerja sama antara karyawan dan

meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Komunikasi yang baik juga dapat membantu membangun hubungan kerja yang lebih baik antara karyawan dan pimpinan, serta mempermudah koordinasi dan integrasi antara berbagai bagian dalam struktur perusahaan. Dengan demikian, komunikasi menjadi alat utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peran pemimpin juga sangat penting dalam mengarahkan dan mengendalikan kinerja perusahaan. Pemimpin sebaiknya dapat membimbing bawahannya dalam mengerjakan tugas-tugasnya, mengarahkan bawahannya untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak melakukan penyimpangan, serta mengevaluasi kinerja seluruh karyawan pada semua level organisasi.

Pemimpin memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, menjadi pemimpin tidaklah mudah karena begitu berat tugas yang harus dilaksanakan. Pemimpin juga merupakan role model bagi seluruh karyawan perusahaan, di mana apa yang dilakukannya akan dilihat oleh karyawan, dan bukan tidak mungkin jika karyawan tersebut akan meniru, baik atau buruk, tindakan pimpinan. Maka dari itu, pemimpin hendaknya dapat menjadi contoh yang baik dan tauladan bagi para karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi misi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Tipe dan gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengelola bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, tipe kepemimpinan dapat dibedakan menjadi otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Kepemimpinan otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin, sehingga bawahan cenderung hanya mengikuti instruksi. Sebaliknya, kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki. Sementara itu, kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dalam konteks modern dikenal gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif pada karyawan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta pemberdayaan individu. Pemilihan tipe dan gaya

kepemimpinan yang tepat sangat penting karena akan memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada PT Bina Artha Semesta. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Artha Semesta Di Kota Depok**".

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan dalam penelitiannya. Menurut Sugiyono (2018) yaitu Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berusaha mencari pengaruh antara satu variabel atau lebih terhadap variabel lain.

Penelitian ini di laksanakan pada PT Bina Artha Semesta yang beralamat di Ruko Perumahan Green Area, Jl. Gandul PLN Kav. C, RT.025/RW.005, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16512. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 bulan, yaitu dari dari bulan Juli sampai dengan bulan November. penulis melakukan beberapa tahapan penelitian secara bertahap. Tahapan-tahapan tersebut meliputi pra-survey pendahuluan, pembuatan proposal, pengajuan surat izin pengambilan data penelitian, pengolahan data, analisis data dan menarik Kesimpulan.

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Imron, 2019) menyatakan bahwa "populasi sebagai jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Menurut Sugiyono dalam jurnal (Imron, 2019) "populasi didefinisikan kelompok orang , kejadian , atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel)". Populasi dapat juga disebut sebagai

sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian, atau himpunan semua yang ingin diketahui. Adapun Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Artha Semesta Sebanyak 130 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:41) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bina Artha Semesta yang berjumlah 130 orang dengan cara kuisioner.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Bina Artha Semesta adalah perusahaan yang bergerak di bidang suplai alat kesehatan khususnya alat bedah ortopedi. Berangkat dari pemahaman bisnis Implant untuk membangun ikatan emosional, struktural, dan idiologi yang baik terbentuklah CV Bina Artha Semesta pada tanggal 03 Maret 2009. Seiring berjalannya waktu yang terus bertumbuh dan berkembang perusahaan ini berevolusi menjadi PT Bina Artha Semesta tepat pada tanggal 10 Februari 2012.

PT Bina Artha Semests selalu berkomitmen untuk melengkapi produk implant sesuai dengan kebutuhan Konsumen dan pengembangan secara total menyeluruh guna berperan aktif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Perkembangan perusahaan ini terlihat dari pembukaan 15 cabang di seluruh Indonesia dengan jumlah pekerja yaitu 130 karyawan.

#### Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha	Nilai rca	Kesimpulan
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,60	0,893	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	0,60	0,857	Reliabel
3	Kinerja Kayawan (Y)	0,60	0,894	Reliabel

*Sumber: SPSS 26(2025)*

Angka RCA >0,60 menunjukkan bahwa temuan uji reliabilitas padadi atas mendukung bahwa produk tersebut dapat diandalkan. Hasilnya, data tersebut layak untuk terus digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

**Tabel 2 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67243717
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.059
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

*Sumber: SPSS 26 (2025)*

Nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  ditentukan dengan menganalisis hasil pengujian yang ditampilkan pada sebelumnya. Nilai tersebut lebih dari  $\alpha = 0,050$  atau  $0,200 > 0,050$ . Hasilnya, distribusi persamaan normal diasumsikan dalam pengujian ini.

### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.403	2.387		7.290	.000
	Komunikasi	.603	.060	.662	9.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: SPSS 26 (2025)*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,403 + 0,603 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,403 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 17,403 *point*.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,603 diartikan apabila promosi

mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,603

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.329	3.056		5.670	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.564	.072	.568	7.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: SPSS 26 (2025)*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,329 + 0,564 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,329 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 17,329 *point*.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) sebesar 0,564 diartikan apabila harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,564.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.119	2.806		3.250	.001
	Komunikasi	.462	.063	.507	7.326	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.329	.069	.331	4.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: SPSS 26 (2025)*

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,119 + 0,462 X_1 + 0,329 X_2$  diperoleh dari temuan analisis regresi pada tabel di atas. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta  $a$  menunjukkan 9,119 artinya bahwa jika terjadi perubahan konstanta variabel independent (nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ) maka nilai variabel dependent kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9,119.

- b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_1$ ) 0,462 bernilai positif, sehingga jika komunikasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) 0,329 bernilai positif, sehingga jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Tabel 6 Uji t Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.403	2.387		7.290	.000
	Komunikasi	.603	.060	.662	9.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,990 > 1,657). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.329	3.056		5.670	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.564	.072	.568	7.805	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (7,805 > 1,657) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8 Hasil pengolahan data pengujian f simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1913.196	2	956.598	69.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1739.797	127	13.699		
	Total	3652.992	129			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi						

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(69,829 > 3,07)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Artha Semesta

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian sebelumnya dan dari hasil analisis yang dilakukan pada PT Bina Artha Semesta dengan sampel sebanyak 130 responden dari 130 populasi, serta pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Artha Semesta, maka peneliti mengambil Kesimpulan sebagai berikut; Pertama, Secara Parsial terdapat pengaruh pada variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Artha Semesta. Seperti yang terlihat dari hasil uji t dengan angka t hitung 9,990 lebih besar dari t-tabel 1,657 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Artha Semesta. Kedua, Secara Parsial terdapat pengaruh pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Artha Semesta. Seperti yang terlihat dari hasil uji t dengan angka t hitung 7,805 lebih besar dari t-tabel 1,657 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Artha Semesta. Ketiga, Komunikasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Artha Semesta. Seperti yang

terlihat dari hasil uji F dengan angka F hitung 69,829 lebih besar dari F-tabel 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bina Artha Semesta.

## DAFTAR REFERENSI

### Buku :

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). Transformational leadership.
- Cahyana, D., & Jati, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.
- Firmansyah, R. C. (2018). Manajemen: Teori dan praktik.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, M., Munthe, A., & Sihombing, H. (2019). Komunikasi dalam organisasi modern.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Jufrizen. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi.

### Jurnal :

- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireunde. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27–36. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p27-36>
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireunde. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27–36. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i1.y2021.p27-36>
- Harefa, A., & Subarto. (2024). Kepuasan Kerja Ditinjau Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan Divisi Pembukaan Rekening Online Pt Bank Central Asia. *KREATIF : Jurnal*

- Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(1), 100–110.  
<https://doi.org/10.32493/jk.v12i1.y2024.p100-110>
- Larasati, D. (2018). Faktor–faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 355.
- Lilis, Indah, Ainur, & Kiswanto. (2020). Kepemimpinan dan komunikasi pengaruhnya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1).
- Maryati. (2021). Analisis kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 58.
- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ganda Saribu Utama. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 57–66.  
<https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p57-66>