



Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Di Wilayah Jakarta Selatan

¹Maulida Saufa Virjinia , ²Reni Hindriari

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹Maulidasaufa9@gmail.com , ²dosen00227@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the Influence of Internal Communication and Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT Telkom Indonesia Tbk in South Jakarta Area partially and simultaneously. This study uses an associative method with a quantitative approach with 104 respondents. Data analysis techniques: validity test, reliability test, classical assumption test, regression equation, correlation coefficient of determination, and hypothesis test with SPSS Version 26 software. The results of the study indicate that: (1) Internal Communication affects Employee Performance with a regression equation of $Y = 4.054 + 0.843 X_1$. The correlation coefficient value is 0.841. The determination coefficient value of 0.707 has a significant effect on Employee Performance with the results of t count (15.698) > t table (1.984) with a significance value of 5% meaning H_0 is rejected and H_1 is accepted (2) Transformational Leadership Style affects Employee Performance with a regression equation of $Y = 6.138 + 0.801 X_2$. The correlation coefficient value is 0.867. The determination coefficient value is 0.751 with the calculated t result (17.556) > t table (1.984) significance value of 5% means H_0 is rejected and H_2 is accepted (3) Internal Communication and Transformational Leadership Style have an effect on Employee Performance regression value $Y = 3.644 + 0.341 X_1 + 0.523 X_2$. The correlation coefficient value is 0.881. The determination coefficient value is 0.776 Has a significant effect on Employee Performance F calculated result (175.172) > F table (3.09), with a significance of 5%, meaning H_a is accepted.

Keywords: Internal Communication; Transformational Leadership Style; Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Di Wilayah Jakarta Selatan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah 104 responden. Teknik analisis data : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi, korelasi koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan software SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,054 + 0,843 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,841. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,707 berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan dengan hasil thitung (15,698) > ttabel (1,984) dengan nilai signifikansi 5% artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,138 + 0,801 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,867. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,751 dengan hasil thitung (17,556) > ttabel (1,984) nilai signifikansi 5% artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima (3) Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan nilai regresi $Y = 3,644 + 0,341 X_1 + 0,523 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,881. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,776 Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasil Fhitung (175,172) > Ftabel(3,09), dengan signifikansi 5%, artinya H_a diterima.

Kata Kunci : Komunikasi Internal; Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi, setiap organisasi pasti mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik, karena sumber daya manusia adalah penggerak dalam menjalankan manajemen suatu organisasi tersebut. Tujuan organisasi akan tercapai tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan suatu organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan ditemukan adanya kondisi memicu terjadinya "*misscommunication*". Hal ini disebabkan terjadinya konflik internal antar sesama rekan kerja di pimpinan. Dan hal itu bisa menimbulkan ketidaknyamanan pada saat bekerja bagi para karyawan, adanya ketidaksesuaian antara kenyataan dengan harapan, ya itu masih rendahnya kinerja karyawan, dimana pencapaian penilaian karyawan tidak mencapai nilai maximum yang telah ditentukan. Hal itu disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik, kerjasama kelompok dan kreativitas yang diberikan oleh karyawan.

Secara sederhana kinerja dapat di artikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan satu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja menurut Rivai & Basri dalam Masram (2020: 138) menyatakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah di tentukan". Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja menurut Mengkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2020:94) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik dapat menjadi indikator efektivitas manajemen sumber daya manusia, karena menunjukkan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, elatihan, kompensasi, dan pengembangan karier.

Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Di Wilayah Jakarta Selatan

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Jakarta Selatan 2020-2024

No	Jenis Penilaian	Aspek Penilaian	2020		2021		%	2022		2023		2024		%
			Max	Tidak Max	Max	Tidak Max		Max	Tidak Max	Max	Tidak Max			
1	Tanggung Jawab	Disiplin Kerja	51%	49%	67%	33%	100%	79%	21%	65%	35%	71%	29%	100%
		Bekerja Tuntas	69%	31%	42%	58%	100%	57%	43%	59%	41%	57%	43%	100%
		Jujur	81%	19%	83%	17%	100%	87%	13%	82%	18%	79%	21%	100%
2	Kualitas Kerja	Teliti	77%	23%	86%	14%	100%	82%	18%	80%	20%	75%	25%	100%
		Rapih dan Terstruktur	64%	36%	57%	43%	100%	33%	67%	40%	60%	55%	45%	100%
3	Inisiatif	Menciptakan Peluang	54%	46%	58%	42%	100%	58%	42%	60%	40%	66%	34%	100%
		Mengatasi masalah tanpa perintah	44%	56%	45%	55%	100%	48%	52%	40%	60%	43%	57%	100%
Rata-Rata			62,8%	37,1%	62,5%	37,4%	100%	63,4%	36,5%	60,8%	39,1%	55,1%	36,2%	100%

Sumber : Data Personalialia PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan 2024

Berdasarkan Tabel di atas bisa dilihat dari data kinerja diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan dinilai masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, dilihat dari aspek penilaian kurangnya “inisiatif” dalam mengatasi masalah tanpa perintah adanya penurunan dan ada aspek penilaian yang tidak mencapai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia salah satunya adalah komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional.

KAJIAN TEORI

Komunikasi Internal

Menurut Mulyana (dalam Suharsono & Dwiantara, 2021:22) “Komunikasi Internal adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dari beberapa pendapat ahli, dapat di simpulkan komunikasi yaitu pemindahan maksud antara anggota anggotanya, Informasi dan ide-ide dapat disampaikan melalui penyampaian arti dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi bagaimanapun lebih dari sekedar menyampaikan arti. Komunikasi karyawan juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi karyawan harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman dari sebuah arti, Proses komunikasi karyawan dimulai apabila seseorang memiliki suatu ide atau informasi yang ingin disampaikannya kepada orang lain untuk diketahuinya. Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa definisi “Komunikasi Internal” biasanya mencakup beberapa elemen seperti formal dan informal, meliputi arah komunikasi vertikal (atas ke bawah atau bawah ke atas) dan horizontal (antar departmen atau sejajar). Bertujuan untuk berkoordinasi, transparansi, efektivitas kerja, dan pengambilan keputusan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2020 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Suwatno (2021 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasapercaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Menurut Afandi (2021 :83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskripsikuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2021:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2021:02) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Menurut Darmadi (2021:153) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu. Menurut Sugiyono (2021:2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” . Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai k mem peroleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2020:173) menyampaikn bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Darpengertian diatas, disimpulkan populasi keseluruhan subjek karakteristik atau sifat subjek dan objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan berjumlah 104 karyawan.

Menurut Sugiyono (2021:215) berpendapat “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020:85) sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 104 karyawan.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

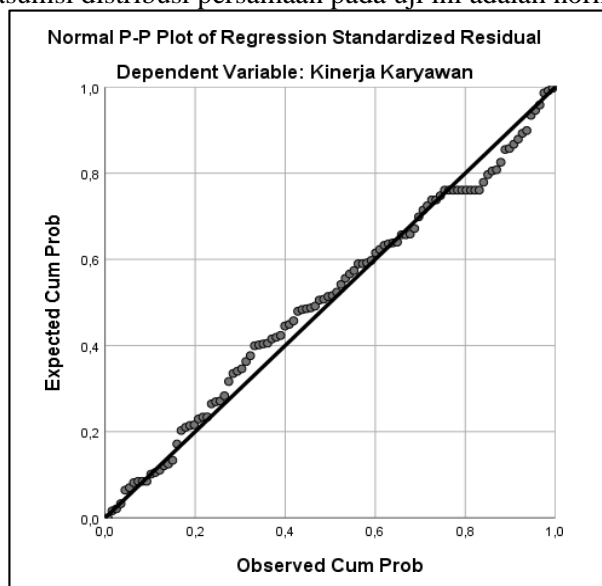
Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test Tests of Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,44204335
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,074
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,197 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ($0,197 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Tolera nce	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,644	1,799		2,026	0,045		
	Komunikasip Internal	0,341	0,102	0,340	3,351	0,001	0,215	4,641
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,523	0,094	0,566	5,580	0,000	0,215	4,641

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi Internal sebesar 0,215 dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,215 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Komunikasi Internal sebesar 4,641 dan variabel GayaKepemimpinan Transformasional sebesar 4,641 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

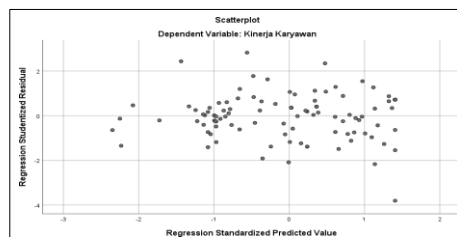
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,322	1,154		1,146	0,254
	Komunikasi Internal	-0,001	0,065	-0,004	-0,020	0,984
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,057	0,060	0,200	0,950	0,344

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi dari variabel Komunikasi Internal (X1) yaitu 0,984 dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) yaitu 0,344. Nilai signikansi tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada Tabel diatas, grafik scatterplot dapat dilihat pada grafik scatterplot di atas bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Di Wilayah Jakarta Selatan

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,881 ^a	0,776	0,772	4,48581	1,988
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1.988 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi Internal(X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,644	1,799		2,026	0,045
	Komunikasi Internal	0,341	0,102	0,340	3,351	0,001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,523	0,094	0,566	5,580	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

- Nilai konstanta sebesar 3,644 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3,644 *point*.
- Nilai Komunikasi Internal (X1) sebesar 0,341 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi Internal (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,341 *point*.
- Nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 0,523 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Internal (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,523 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,881 ^a	0,776	0,772	4,48581	0,776	175,172	2	101	0,000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal									

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.881 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	0,776	0,772	4,48581

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0.776 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-77,6\%) = 22,4\%$ dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7049,784	2	3524,892	175,172	,000 ^b
	Residual	2032,370	101	20,122		
	Total	9082,154	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal

Sumber: Hasil output SPSS, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(175,172 > 3,09)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi jawaban responden atas variabel Komunikasi Internal

Total *mean* skor variabel Komunikasi Internal adalah sebesar 3,67 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas Komunikasi Internal yang dilakukan. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 29,5 % responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 29,9%, namun responden yang menjawab kurang setuju (R) sebanyak 22,7%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 13,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4,3%.

2. Kondisi jawaban responden atas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Total *mean* skor variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 3,13 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 28,0%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 28,2%, namun responden yang menjawab kurang setuju (R) sebanyak 24,4%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 15,4%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4,0%.

3. Kondisi jawaban responden atas variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 3,52 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas Kinerja Karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 24,1%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 28,1%, namun responden yang menjawab kurang setuju (R) sebanyak 27,1%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak

Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Di Wilayah Jakarta Selatan

16,9%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3,8%.

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Komunikasi Internal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan hasil regresi $Y = 4,054 + 0,843 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,841 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 0.707 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-70,7\%) = 29,3\%$ dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,698 > 1.98350)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya signifikandan bernilai positif, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan hasil regresi $Y = 6,138 + 0,801 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,751 maka dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-75,1\%) = 24,9\%$ dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(17,556 > 1.98350)$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini selaras menurut dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

3. Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan hasil regresi $Y = 3,644 + 0,341 X_1 + 0,523 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.881 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.776 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-77,6\%) = 22,4\%$ dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(175,172 > 3,09)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(15,698 > 1.98373)$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan persamaan regresi $Y = 4,054 + 0,843 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,841 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 70,7%.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(17,556 > 1.98373)$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan persamaan regresi $Y = 6,138 + 0,801 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 75,1%.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Karyawan secara bersama pada PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(175,172 > 3,09)$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan persamaan regresi $Y = 3,644 + 0,341X_1 + 0,523X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.881 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 77,6%.

Saran

- a. Berdasarkan hasil kuisioner pada variabel Komunikasi Internal diperoleh pernyataan yang paling lemah adalah no 5 “Pemimpin selalu menunjukkan kemampuan komunikasi yang efektif saat memberikan arahan kepada bawahannya” dimana score 3,58. Untuk itu penulis menyarankan agar PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan lebih efektif dalam memberikan arahan kepada bawahannya
- b. Berdasarkan hasil kuisioner pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh pernyataan yang paling lemah adalah no 1 “Pemimpin saya memiliki karisma yang membuat saya ingin mengikuti kebijakan dan arahan yang telah di tetapkan.” dimana score 3,47. Maka penulis menyarankan agar PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan memberikan kebebasan karyawan dalam mengikuti kebijakan dan arahan yang telah di tetapkan.
- c. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah no 8 “Pemimpin memberikan peringatan ke semua karyawan untuk menjaga kehadiran dengan tepat waktu.” dimana score 3,36. Maka penulis menyarankan agar PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Selatan memberikan arahan mengenai menjaga kehadiran dengan tepat waktu. .
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan ini sebagai bahan refrensi penelitian dan dapat melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel harga, distribusi dan produk.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 3(01), 23-33.. E- ISSN 2686-0724
- Eny Nurnilawati, S. E., Juniadi, M. N., & SE, M. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Penerbit Lakeisha.
- Kasidjo, K. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Waskita Karya Divisi Gedung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(1), 24-30.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562-573.
- Nabila, F. S., Husna, I., & Makrifatullah, N. H. (2020). Hubungan Kepemimpinan dengan Lembaga Pendidikan. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Norfai, N. (2021). Manajemen Data Menggunakan SPSS.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 448-456.
- Pamulang, U. (2020). *Pedoman Tugas Akhir Fakultas Ekonomi*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Pratama, F. M., Sumantri, P. E., & Muntahanah, S. (2024, August). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Komunikasi Internal dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Kepolisian. In *Prosiding Seminar Teknologi, Akuntansi, Bisnis, Ekonomi, dan Komunitas* (Vol. 4, pp. 382-392).
- Qodari, Fadiela, and Rahmi Hermawati. " Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Perdana Indah Kota Depok" *JURNAL ELASTISITAS* 1, no. 1 (2024):

Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Di Wilayah Jakarta Selatan

107-117.

Sijabat, R. (2024). Analisis Data dengan SPSS untuk Manajemen. Penerbit NEM.

Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.

Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389-412.

Susi, Susi, and Reni Hindriari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badm Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 9 (2024): 5948-5962.

Syauqi, I., Granadha, I. T., & Andrian, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Organisasi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 195-204.