
Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Rafik¹, Nyoman Suardhita², Irwin Sukrisno Sugeng³

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

e-mail: ahmad.aaf@bsi.ac.id, nyoman.nyo@bsi.ac.id, irwin.iws@bsi.ac.id

Article History:

Received: 27 Juni 2022

Revised: 30 Juni 2022

Accepted: 01 Juli 2022

Keywords: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telecom Weitel Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Telecom Weitel Jakarta Timur. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Karyawan dan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi hampir semua jenis organisasi, pilar utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan, dan kekuatan pendorong (Darda et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen berupaya mengelola personel secara profesional agar dapat menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan aspirasi dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan yang baik meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sosrowidigdo et al., 2011). Kinerja yang diberikan oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah kinerja para anggota organisasi atau perusahaan itu sendiri, mulai dari level manajemen hingga staf operasional.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan memahami dan mencapai hasil yang lebih baik dengan memahami Manajemen kinerja dalam kerangka yang disepakati, termasuk: Tujuan yang direncanakan, standar, dan persyaratan kapasitas. Performa adalah Kinerja yang berhubungan dengan kinerja atau tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dapat dilihat sebagai kombinasi dari hasil Pekerjaan (apa yang harus dilakukan seseorang) dan kemampuan (metode) Seseorang akan mencapainya (Frimayasa & Lawu, 2020).

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi membatasi kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota organisasi mencapai tujuan individu dan organisasi, mengimplementasikannya sebagai respon terhadap perubahan organisasi, mengoordinasikan kegiatan organisasi, dan memainkan peran dalam tindakan hampir semua organisasi yang relevan (Panjaitan, 2018). meningkat. Jika

komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan tidak berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, komunikasi merupakan faktor penting dalam membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya dengan baik (Frimayasa & Nasution, 2022). Faktor selanjutnya yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Unsur ini berhubungan langsung dengan penanggung jawab atau supervisor perusahaan dalam melakukan kegiatan usaha dan membina hubungan antar karyawan. Komunikasi, salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, juga mempengaruhi gaya kepemimpinan (Amri, 2019).

Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran- sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan. kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Darda et al., 2022; Frimayasa & Lawu, 2020). Ada berbagai macam pemimpin dan situasi kepemimpinan. Perbedaan ini memunculkan beragam definisi tentang kepemimpinan. Analisis ulang dari data yang sama menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan perbedaan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan variabel lain yang diteliti. Semua perusahaan pasti menginginkan agar tujuannya tercapai, 2 faktor yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, tentunya perusahaan yang dimaksud adalah seluruh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia.

Selain mempertimbangkan unsur kepemimpinan perusahaan, salah satu unsur untuk mencapai tujuan perusahaan adalah komunikasi di dalam perusahaan itu sendiri (Nasrullah, 2015). Komunikasi di dalam perusahaan biasanya berlangsung dalam dua konteks: komunikasi di dalam perusahaan (internal communication). Komunikasi yang berlangsung di luar perusahaan (external communication). Komunikasi internal baik itu vertikal, horizontal, maupun diagonal, dan ada kesalahpahaman di dalam perusahaan. Kesulitan ini disebabkan oleh karakteristik psikologis seperti kesalahpahaman, keegoisan, kurangnya keterbukaan antar karyawan, perasaan tertekan, dan lain-lain, yang tidak mengarah pada komunikasi yang efektif dan pada akhirnya mempersulit pencapaian tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai (Riyadi et al., 2017).

Selain faktor kepemimpinan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan atau bawahan, karena komunikasi yang efektif adalah suatu ketrampilan yang harus dimiliki oleh suatu karyawan terutama seorang pemimpin dalam organisasi. Jika suatu komunikasi dalam organisasi tidak berjalan dengan baik maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2015) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

LANDASAN TEORI

A. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat didalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti (Muslih, 2020). Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (feedback) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol (Suryadi, 2018).

Komunikasi adalah peran terpenting dalam kehidupan manusia berinteraksi dalam kehidupan

sehari-hari mereka (Muslih, 2020). Komunikasi yang terjadi terutama Dalam masyarakat terkecil, keluarga. Dengan sebuah pesan Umpan balik diharapkan dapat membantu Anda mencapai tujuan yang Anda inginkan Sarana untuk berkomunikasi (Suryadi, 2018). Komunikasi merupakan peranan terpenting bagi kehidupan manusia dalam berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari. Di atas segalanya, komunikasi yang terjadi dalam komunitas terkecil, keluarga. Umpan balik diharapkan dalam komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Widyastuti, 2017).

Komunikasi adalah suatu pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa atau lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Pada umumnya pengertian komunikasi ini melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesanya dapat dilakukan dengan cara-cara komunikasi yang biasa dilakukan oleh seorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal (Purwanto, 2010). Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. (Frimayasa et al., 2018)

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang menjalankan kepemimpinan menurut perilaku dan karakter yang dikembangkan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja (Frimayasa et al., 2018). (Kartono, 2011) Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, dan bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan termasuk juga yang menjadi sasaran organisasi. Memimpin berarti menciptakan suatu budaya dan nilai bersama, menentukan arah dan langkah kemana tujuan harus berjalan, mengkomunikasikan sasaran kepada karyawan atau bawahan melalui organisasi serta memberikan inspirasi agar karyawan mau dan mampu untuk berprestasi yang sebaik-baiknya (Munawir, 2011). Kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno, 2009), adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

(Bas dan Avolio.1996) menggambarkan bahwa pemimpin transformasional pada tahap tengah memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu. Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik faktor-faktor penting yaitu menampilkan karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu. Faktor kepemimpinan transformasional merupakan kesatuan yang saling tergantung untuk membangun misi organisasi (Frimayasa et al., 2018)

C. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien Kebijakan atau program yang lebih baik untuk sumber daya yang ada di dalam organisasi. Evaluasi Kinerja karyawan sangat berguna untuk dinamika Melalui evaluasi ini, pertumbuhan seluruh organisasi maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan saat ini.

Dalam melakukan penilaian kinerja memang membutuhkan atau membutuhkan suatu teknik yang tepat, agar hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang benar dan tepat. Tidak hanya itu dengan baik mekanisme teknik pengukuran akan memberikan gambaran yang baik tentang kinerja aktual perusahaan hasil dan keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (Suardhita et al., 2020).

Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Frimayasa et al., 2018)

Menurut (Mangkunegara, 2013) Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya (Usman, 2011).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Frimayasa & Lawu, 2020).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi (Lawu et al., 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Studi kausal asosiatif adalah studi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, terutama mencari tujuan dan dampak antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018; Suherman & Yusuf, 2021). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah mode komunikasi dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel dependent yang digunakan dalam tampilan ini adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Witel Jakarta Timur yang beralamat di Jl. DI. Panjaitan No.42, RT.12/RW.5, Rawa Bunga, Jatinegara, Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022 selama 6 bulan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini diambil dari karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Timur yang berjumlah 50 orang, model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji

realibilitas adalah dengan teknik *Alphas Cronbach*. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2018). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment product correlation atau yang lebih dikenal dengan nama pearson correlation. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah ($n = 50$), maka besarnya $df = 50 - 2 = 48$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2787. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi (X1):

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Komunikasi

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,627**	0,2787	Valid
2	0,625**	0,2787	Valid
3	0,703**	0,2787	Valid
4	0,750**	0,2787	Valid
5	0,657**	0,2787	Valid
6	0,781**	0,2787	Valid
7	0,829**	0,2787	Valid
8	0,514**	0,2787	Valid
9	0,829**	0,2787	Valid
10	0,829**	0,2787	Valid
11	0,843**	0,2787	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,293**	0,2787	Valid
2	0,562**	0,2787	Valid
3	0,460**	0,2787	Valid
4	0,735**	0,2787	Valid
5	0,523**	0,2787	Valid
6	0,735**	0,2787	Valid
7	0,735**	0,2787	Valid
8	0,735**	0,2787	Valid
9	0,735**	0,2787	Valid

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
10	0,735**	0,2787	Valid
11	0,684**	0,2787	Valid
12	0,791**	0,2787	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,632**	0,2787	Valid
2	0,594**	0,2787	Valid
3	0,599**	0,2787	Valid
4	0,662**	0,2787	Valid
5	0,675**	0,2787	Valid
6	0,584**	0,2787	Valid
7	0,561**	0,2787	Valid
8	0,618**	0,2787	Valid
9	0,594**	0,2787	Valid
10	0,676**	0,2787	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas item pernyataan kuesioner, menunjukkan bahwa semua instrument memiliki $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, sehingga semua instrument dinyatakan valid dan layak untuk diujikan kepada responden. Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan melalui uji statistic cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika mendapat nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,908	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,875	Reliabel
Kinerja_Karyawan	0,814	Reliabel

Berdasarkan uji realibilitas variabel penelitian dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai $> 0,6$ yang dianggap sebagai syarat minimum untuk uji reliabilitas, sehingga *instrument* penelitian variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan *reliabel*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 5. Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28026499
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,046
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai probabilitas (sig) nilai sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

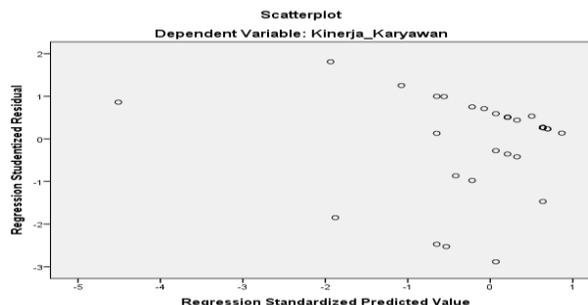
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,322	2,933		2,496	,008		
	Komunikasi	,683	,066	,800	10,333	,000	,833	1.200
	Gaya_Kepemimpinan _Transformasional	,117	,057	,158	2,035	,040	,833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Hasil di atas perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF Komitmen Organisasi adalah 1,200 dan nilai VIF Kompensasi adalah 1,200. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Tolerance* masing- masing variabel yaitu Komitmen Organisasi sebesar 0,833, dan Kompensasi sebesar 0,833. Ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Maka menurut nilai *Tolerance* tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Imam Ghozali (2012:105), bahwa nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah jika nilai $VIF \leq 10$ atau nilai $Tolerance \geq 0,10$.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model yang didapatkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error					
1	(Constant)	7,322	2,933		2,496	,008		
	Komunikasi	,683	,066	,800	10,333	,000	,833	1.200
	Gaya_Kepemimpinan Transformasional	,117	,057	,158	2,035	,040	,833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Persamaan regresi berganda terbentuk:

$$Y = 7,322 + 0,683 X_1 + 0,117 X_2 + e$$

Interpretasi :

- Nilai konstanta (a) adalah menunjukan Kinerja karyawan (Y) Hal ini menyatakan bahwa jika variabel komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,322
- Gaya kepemimpinan transformasional berbanding lurus terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,683. Ini berarti ada hubungan yang searah pengaruhnya antara komunikasi dan kinerja karyawan. Dimana semakin baik dan tinggi komunikasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan karyawan.
- Gaya Kepemimpinan Transformasional berbanding lurus terhadap Kinerja karyawan. Hal

ini terlihat dari koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) sebesar 0,117. Ini berarti ada hubungan yang searah pengaruhnya antara Gaya Kepemimpinan Transformasional kompensasi dan Kinerja karyawan. Dimana semakin baik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis parsial (uji t)

- Hasil uji t untuk variabel komunikasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,824 > 2,012$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Hasil Uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,005$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,116 > 2,012$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.714	2	370.857	70.773	.000 ^b
	Residual	246.286	47	5.240		
	Total	988.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, Komunikasi

Pengujian secara simultan pengaruh komunikasi (X^1) dan Gaya kepemimpinan Transformasional (X^2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari di atas diperoleh nilai F hitung ($70,773$) > F tabel ($3,20$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,005$, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Telkom Witel Jakarta Timur.

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 9. Korelasi Simultan dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,751	,741	2,328

a. Predictors: (Constant),

Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, Komunikasi

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,866. Hasil ini menunjukkan bahwa 74,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif. Sedangkan sisanya 26,0% (100% - 74,0%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Timur, semakin baik dan baik komunikasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Gaya kepemimpinan transformatif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformatif maka kinerja mereka akan semakin baik. Terakhir, semakin tinggi tingkat komunikasi dan gaya kepemimpinan transformatif secara simultan yang diberikan kepada seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Jakarta Timur adalah variabel komunikasi.

DAFTAR REFERENSI

- Amri. (2019). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALOTA KOTA PALOPO. *Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 45–52.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Frimayasa, A., & Nasution, I. H. (2022). The Influence Of Social Media, Celebrity Endoser, And Brand Image On Consumer Purchase Decisions At Tokopedia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 541–550.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muslih, B. (2020). Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi di era pandemi COVID-19. *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 57–65.
- Nasrullah, R. (2015). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya dan Sositologi*. Simbiosis Rekatama Media.
- Panjaitan, R. E. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Tapanuli Jurnal*, 1(1), 98–103.
- Riyadi, H., Utomo, B. S., & Masatip, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *THE Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 7(2), 73. <https://doi.org/10.17509/thej.v7i2.9014>

- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36–48.
- Suardhita, N., Rafik, A., & Sugeng, I. S. (2020). The Effect Of Working Discipline on Employee Performance in PT Perusahaan Gas Negara Tbk Bekasi Area. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 482–497.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In 26. Bandung: CV Alfabeta.
- Suherman, A., & Yusuf. (2021). The effect of human agility, digital literature, curriculum and the role of the family on the interest of the millennial generation in entrepreneurship through capabilities as intervening variables. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(2), 4–17.
- Suryadi, E. (2018). *Strategi Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Widyastuti, S. (2017). *Manajemen Komunikasi Pemasaran Terpadu* (I. Hadi (ed.)). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila Press.