

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widi Baja Pusat Depok**

**Shandy Aditya<sup>1</sup>, Raisa Hillia Aini Syifa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya  
e-mail: <sup>1</sup>[shandiaditya160@gmail.com](mailto:shandiaditya160@gmail.com), <sup>2</sup>[raisa.hillia2019@uncip.ac.id](mailto:raisa.hillia2019@uncip.ac.id)

### **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan komunikasi organisasi yang belum berjalan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan CV. Widi Baja Pusat Depok yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Komunikasi organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Perusahaan

### **Abstract**

Employee performance is one of the key factors that determines an organization's success in achieving its objectives. However, several issues may affect employee performance, including ineffective leadership styles and suboptimal organizational communication. This study aimed to analyze the influence of transformational leadership style and organizational communication on employee performance at CV. Widi Baja Pusat Depok. The research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of

all employees of CV. Widi Baja Pusat Depok, totaling 34 employees. A saturated sampling technique was applied, meaning all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results indicate that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value below 0.001. Organizational communication also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.002. Simultaneously, transformational leadership style and organizational communication have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001. The findings suggest that improving transformational leadership practices and enhancing organizational communication are effective strategies for improving employee performance within the company.

**Keywords :** Transformational Leadership Style, Organizational Communication, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Performance

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas, efektivitas operasional, serta kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Menurut Robbins dan Judge, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal mampu memberikan dampak positif terhadap pencapaian target organisasi, peningkatan kualitas pelayanan, serta keberlangsungan usaha perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas hasil kerja, hingga kegagalan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

CV. Widi Baja Pusat Depok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi material konstruksi. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Namun berdasarkan kondisi yang terjadi di perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut ditunjukkan oleh menurunnya tingkat disiplin kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta belum optimalnya pencapaian target penjualan dan pendapatan perusahaan. Kondisi

tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara maksimal sehingga berpotensi menghambat efektivitas operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan positif dalam perilaku kerja. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi karyawan melalui motivasi, perhatian individual, stimulasi intelektual, serta keteladanan. Asman dan Rony (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena mampu membangun komitmen dan semangat kerja karyawan. Namun demikian, berdasarkan kondisi di lapangan masih ditemukan adanya penurunan motivasi kerja, kurangnya inspirasi yang diberikan pimpinan, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan yang belum optimal.

Selain kepemimpinan, komunikasi organisasi juga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan instruksi yang terjadi di dalam organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, memperjelas pembagian tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kerja sama antaranggota organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik kerja, dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Gesti dan Sari (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Olivia dan Silva (2023), Ni Made Satya Utami et al. (2024), serta Ade Dewa Narendra (2026) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan adanya perbedaan temuan. Nadella Cindy Radhono Putri dan I.A. Nuh Kartini (2025) menemukan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV. Widi Baja Pusat Depok serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi yang efektif.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok. Penelitian dilaksanakan pada CV. Widi Baja Pusat Depok dengan objek penelitian meliputi gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama ( $X_1$ ), komunikasi organisasi sebagai variabel independen kedua ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Widi Baja Pusat Depok yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 27. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel                           | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | X1.1 | 0,768    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.2 | 0,925    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.3 | 0,939    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.4 | 0,809    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.5 | 0,799    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.6 | 0,885    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.7 | 0,898    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X1.8 | 0,900    | 0,329   | Valid      |
| Komunikasi Organisasi              | X2.1 | 0,866    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X2.2 | 0,865    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X2.3 | 0,863    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X2.4 | 0,883    | 0,329   | Valid      |
|                                    | X2.5 | 0,906    | 0,329   | Valid      |

|                  |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | X2.6  | 0,873 | 0,329 | Valid |
|                  | X2.7  | 0,871 | 0,329 | Valid |
|                  | X2.8  | 0,901 | 0,329 | Valid |
|                  | X2.9  | 0,839 | 0,329 | Valid |
|                  | X2.10 | 0,906 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.1   | 0,841 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.2   | 0,804 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.3   | 0,836 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.4   | 0,811 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.5   | 0,791 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.6   | 0,864 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.7   | 0,802 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.8   | 0,698 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.9   | 0,761 | 0,329 | Valid |
|                  | Y.10  | 0,789 | 0,329 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel sebesar 0,329. Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                                | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|-----------------------------------------|------------------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,952            | 0,60     | Reliabel   |
| Komunikasi Organisasi (X2)              | 0,967            | 0,60     | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)                    | 0,937            | 0,60     | Reliabel   |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,952, variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,967, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,937. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kriteria reliabilitas sebesar 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |      |                         |
|----------------------------------|------|-------------------------|
|                                  |      | Unstandardized Residual |
| N                                |      | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean | .0000000                |

|                                     |                |             |
|-------------------------------------|----------------|-------------|
|                                     | Std. Deviation | 5407.025121 |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | .140        |
|                                     | Positive       | .079        |
|                                     | Negative       | -.140       |
| Test Statistic                      |                | .140        |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | .087        |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,087 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|            |                                    | Collinearity Statistics |       |
|------------|------------------------------------|-------------------------|-------|
| Model      |                                    | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) |                                    |                         |       |
| 1          | GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .996                    | 1.004 |
|            | KOMUNIKASI ORGANISASI              | .996                    | 1.004 |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 dan nilai VIF sebesar 1,004. Variabel Komunikasi Organisasi juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 dan nilai VIF sebesar 1,004. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi sehingga variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan korelasi yang kuat dan layak digunakan dalam analisis regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|            |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model      |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) |                                    | 4.215                       | 2.187      |                           | 1.927 | .063 |
| 1          | GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .624                        | .072       | .221                      | 1.181 | .246 |

|                       |       |      |       |       |      |
|-----------------------|-------|------|-------|-------|------|
| KOMUNIKASI ORGANISASI | -.061 | .068 | -.169 | -.897 | .377 |
|-----------------------|-------|------|-------|-------|------|

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,246 dan variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,377. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

|       |                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model |                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)                      | 6.235                       | 3.412      |                           | 1.827 | .077  |
|       | GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF | .624                        | .147       | .540                      | 4.271 | <.001 |
|       | KOMUNIKASI ORGANISASI           | .392                        | .116       | .429                      | 3.392 | .002  |

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,235 + 0,624X_1 + 0,392X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,235 mengindikasikan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Komunikasi Organisasi dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 6,235. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,624 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan Transformatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,624 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,392 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Komunikasi Organisasi memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformatif dan komunikasi organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <b>Model Summary</b>                                                                        |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                                           | .712 <sup>a</sup> | .506     | .474              | 5.10700                    |
| <b>a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL</b> |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,506 atau 50,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 50,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan faktor lainnya. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,474 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 47,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Tabel 8. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | <b>Model</b> | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
|---|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression   | 738.412               | 2         | 369.206            | 15.895   | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual     | 719.58                | 31        | 23.212             |          |                   |
|   | Total        | 1458.000              | 33        |                    |          |                   |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji kelayakan model (Uji F) pada Tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar 15,895 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok.

**Uji Hipotesis (Uji t)**Tabel 9. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                              | t     | Sig.  |
|------------------------------------|-------|-------|
| <b>1</b>                           |       |       |
| (Constant)                         | 1.827 | .077  |
| GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | 4.271 | <.001 |
| KOMUNIKASI ORGANISASI              | 3.392 | .002  |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 9, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai t hitung sebesar 4,271 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Selanjutnya, variabel Komunikasi Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,392 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

**Pembahasan****Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,271 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta stimulasi intelektual kepada bawahan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi perilaku dan kinerja bawahan melalui visi yang jelas, motivasi yang tinggi, serta kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asman dan Rony (2023), Olivia dan Silva (2023), Ni Made Satya Utami et al. (2024), Ade Dewa Narendra dan Sri Budi Kurniawan (2026), serta

Wardhani dan Rachmawati (2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,392 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga semakin efektif komunikasi organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi disampaikan secara jelas, tepat, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Selain itu, komunikasi yang baik mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gesthi dan Sari (2023), Olivia dan Silva (2023), serta Sakur (2026) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, proses kerja dapat berjalan dengan lebih baik sehingga mampu meningkatkan pencapaian kinerja karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Widi Baja Pusat Depok. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan pimpinan dalam memberikan motivasi, arahan, dan perhatian kepada karyawan serta memperkuat komunikasi organisasi agar informasi dapat tersampaikan secara efektif sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention.
- Ade Dewa Narendra, & Sri Budi Kurniawan. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Utomo Sejahtera Kota Surabaya. 4(1), 70–84.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. 1(01), 68–87.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gesti, A., & Sari, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. 2, 14–20.
- Hatta, M., & Rosanti, N. (2026). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. 6(1), 1819–1832.
- Kadek, N., Indah, K., Agung, A. A. P., & Ari, N. N. (2025). Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Buduk Badung. 6, 74–86.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (15th Ed.)*. Pearson Education.
- Melva, S., Adriani, Z., & Batanghari, J. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. 12(03), 847–857.
- Muliadisa, I. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 02(1), 248–267.
- Ni Made Satya Utami, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, & Ni Komang Lely Dwiari. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMAS*, 5.
- Olivia, Y., & Silva, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. 1(6), 169–184.
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Kinerja Karyawan. 4(1), 69–80.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Pearson Education.
- Sakur, A. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. 3(1), 438–446.
- Sebayang, A. V. M., & Lahindah, L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 4(8), 7545–7562.
- Siregar, R. A. (2025). Pengaruh Gaya Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membangun Loyalitas Karyawan Pada Havana Garden Coffee. 4(2), 202–209.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhani, D. K., & Rachmawati, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perencanaan Dan Organisasi Badan Kepegawaian Negara. 2(1), 203–211.
- Yuzalmi, N., Sukmadewi, R., & Fahrozi, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 4(2), 283–290.