

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OPERASI PADA PT. PERMATA GRAHA NUSANTARA PUSAT DI JAKARTA

Devi Septiani¹ dan Rita Intan Permatasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹devisptn7@gmail.com dan ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) Pusat di Jakarta. Dalam mencapai keberhasilan, diperlukan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas dibutuhkan kepemimpinan dan komunikasi yang baik serta berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Permata Graha Nusantara. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan metode survei melalui aplikasi SPSS versi 26. Jumlah populasi sebesar 35 orang dan sampel sebanyak 35 orang berdasarkan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PGNMAS Pusat di Jakarta sebesar 54,9%. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PGNMAS Pusat di Jakarta sebesar 40%. Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PGNMAS Pusat di Jakarta sebesar 59,4% dan sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan transaksional, komunikasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi semakin memberikan peluang pada suatu bisnis sehingga semakin besar pula persaingan dalam dunia bisnis tersebut, tentunya akan ada banyak perusahaan dengan jenis bisnis yang sama berlomba-lomba untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusianya, baik pimpinan maupun bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini berarti perusahaan dituntut untuk mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana dan prasarana data dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Menurut

Bangun (2012: 4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal penting bagi tiap perusahaan, salah satunya Divisi Operasi pada PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS) Pusat di Jakarta yang bergerak di bidang *Management Asset and Services*. Mengingat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai inti dalam perusahaan, maka kinerja karyawan Divisi Operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta perlu dievaluasi guna mencapai tujuan perusahaan. Baik buruknya kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan transaksional dan komunikasi.

Menurut Mosa et al., (2022) dalam manajemen peran kepemimpinan berhubungan erat dengan fungsi pergerakan (*actuating*). Fungsi pergerakan meliputi kegiatan seperti: memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan sebagainya. Di samping itu, peran kepemimpinan juga berhubungan erat dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai seperti yang diinginkan. Melalui kepemimpinan yang baik, hal-hal yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan pengorganisasian dapat direalisasikan. Untuk menggerakkan semua sumber daya yang telah diorganisasi dalam merealisasikan tujuan organisasi, maka kepemimpinan sangat diperlukan.

Menurut Hutahaean (2021: 2) kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Hutahaean (2021: 44) kepemimpinan transaksional adalah sebuah teori kepemimpinan dimana perilaku pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan baik secara verbal maupun non verbal yang di dalamnya mengandung maksud tertentu atau lebih tepatnya penyampaian informasi dari individu satu ke individu lain baik berupa pikiran atau perasaan-perasaan melalui sarana tertentu Simamora (2021: 3).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya Hasibuan (2017: 105). Sedangkan menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wirawan (2014: 733) dimensi kinerja dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: 1) Hasil kerja: hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan keluaran hasil atau keluaran jasa, dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya; 2) Perilaku kerja: Seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya; 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan: Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepemimpinan Transaksional

Hutahaean (2021: 44) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah sebuah kepemimpinan dimana perilaku pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Menurut Sunaryo (2017: 13) gaya kepemimpinan transaksional merupakan pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada kepekaan dan kepedulian terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan, yang digunakan sebagai landasan melakukan transaksi terhadap bawahannya.

Kepemimpinan transaksional memiliki 4 (empat) dimensi menurut Suwatno & Priansa (2014: 157), antara lain: 1) *Contingent reward*: melakukan kontrak pertukaran penghargaan dan upaya, menjanjikan penghargaan atas kinerja yang baik; 2) *Management by exception* (aktif): melihat dan mencari deviasi berdasarkan aturan dan standar, serta melakukan tindakan korektif; 3) *Management by exception* (pasif): mengintervensi bila tidak sesuai

standar; 4) *Laissez-Faire*: melepaskan tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

Komunikasi

Simamora (2021: 3) mengemukakan bahwa komunikasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal yang di dalamnya mengandung arti atau maksud tertentu atau lebih tepatnya penyampaian informasi atau gagasan dari individu satu ke individu lain baik berupa pikiran atau perasaan-perasaan melalui sarana tertentu.

Sedangkan menurut Amirullah (2015: 206) komunikasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa: berhadap-hadapan, telepon atau laporan.

Menurut Hery (2021: 59) dimensi-dimensi komunikasi antara lain : 1) Komunikasi ke bawah: komunikasi ini merupakan komunikasi yang dilakukan oleh manajer ke para karyawan yang digunakan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Jalur komunikasi yang berasal dari manajer ke karyawan merupakan penyampaian pesan yang sering berbentuk perintah maupun prosedur untuk dijalankan oleh para bawahan; 2) Komunikasi ke atas: komunikasi ini merupakan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan ke manajer yang digunakan untuk memberitahu manajer perihal kemajuan pelaksanaan tugas karyawan dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan. Komunikasi ini dapat berupa laporan kinerja yang disiapkan oleh karyawan, saran, prosedur keluhan dan sebagainya; 3) Komunikasi lateral (Horizontal): komunikasi ini merupakan komunikasi yang terjadi antara para karyawan dalam departemen berbeda, namun berada pada tingkatan organisasi yang sama. Komunikasi ini bersifat menyamping (horizontal). Dalam komunikasi ini para karyawan bekerja sama dalam melakukan dan menyelesaikan suatu proyek yang dijalankan organisasi/perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal secara metode survei. Menurut Sugiyono (2018: 55) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Divisi Operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah

sampling jenuh (karena jumlah sample kurang dari 100 orang) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sinambela, 2022: 173). Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dari dokumen-dokumen yang ada. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan *software SPSS* versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2018: 164).

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Kepemimpinan Transaksional	Komunikasi
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,80	82,43	82,89
	Std. Deviation	6,178	5,937	6,366
Most Extreme Differences	Absolute	,123	,101	,141
	Positive	,122	,101	,132
	Negative	-,123	-,100	-,141
Test Statistic		,123	,101	,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,199 ^c	,200 ^{c,d}	,075 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.				

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,199	Normal
X ₁	0,05	0,200	Normal
X ₂	0,05	0,075	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear

(Sugiyono, 2018: 323).

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Kepemimpinan Transaksional

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan Transaksional	Between Groups	(Combined)	940,752	14	67,197	3,766	,004
		Linearity	576,153	1	576,153	32,291	,000
		Deviation from Linearity	364,599	13	28,046	1,572	,176
	Within Groups		356,848	20	17,842		
	Total		1297,600	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Diketahui hasil pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas kepemimpinan transaksional (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas kepemimpinan transaksional (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig, adalah $0,176 > 0,05$ nilai (Sig.). Maka disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara kepemimpinan transaksional (X_1) dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Komunikasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	689,433	11	62,676	2,370	,039
		Linearity	450,012	1	450,012	17,019	,000
		Deviation from Linearity	239,422	10	23,942	,905	,544
	Within Groups		608,167	23	26,442		
	Total		1297,600	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Diketahui hasil pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas komunikasi (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas komunikasi (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig, adalah $0,544 > 0,05$ nilai (Sig.). Maka disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara komunikasi (X_2) dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Sig. <i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
$Y - X_1$	0,05	0,176	Linear
$Y - X_2$	0,05	0,544	Linear

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh

variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap variabel kinerja Sugiyono (2018: 275).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,387	11,491		,382	,705		
	Kepemimpinan Transaksional	,549	,124	,528	4,414	,000	,887	1,128
	Komunikasi	,400	,116	,411	3,438	,002	,887	1,128

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Dari hasil olah data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,387 + 0,549 X_1 + 0,400 X_2$$

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan Transaksional

X₂ = Komunikasi

Dari persamaan hasil analisis di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,387 artinya jika koefisien kepemimpinan transaksional (X₁) dan komunikasi (X₂) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja (Y) karyawan sebesar 4,387.
- X₁ : Koefisien regresi kepemimpinan transaksional (X₁) sebesar 0,549. Artinya, jika variabel kepemimpinan transaksional (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan sebesar 54,9% atau jika kenaikan satu kesatuan pada variabel kepemimpinan transaksional, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,549.
- X₂ : Koefisien regresi komunikasi (X₂) sebesar 0,400. Artinya, jika variabel komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan sebesar 40% atau jika kenaikan satu kesatuan pada variabel komunikasi, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,400.

Hipotesis Parsial

Hasil Uji t Hipotesis Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,387	11,491		,382	,705		
	Kepemimpinan Transaksional	,549	,124	,528	4,414	,000	,887	1,128
	Komunikasi	,400	,116	,411	3,438	,002	,887	1,128

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

a. Kepemimpinan Transaksional (X_1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,414 > t_{tabel} 2,037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya “Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta”.

b. Komunikasi (X_2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk komunikasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,438 > t_{tabel} 2,037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya “Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta”.

Hipotesis Simultan

- **Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Komunikasi (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y)**

Hasil Uji F Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770,772	2	385,386	23,409	,000 ^b
	Residual	526,828	32	16,463		
	Total	1297,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transaksional

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji tentang hasil uji F, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 26, didapat nilai F_{hitung} sebesar 23,409 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan df dengan taraf signifikansi (α) = 5%, $F_{0,05} (2,32) = 3,29$ maka, pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $23,409 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan “Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan Divisi Operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,569	4,058
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transaksional				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,594 atau 59,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja (Y) dengan variabel bebasnya yaitu kepemimpinan transaksional (X_1) dan komunikasi (X_2) adalah sedang. Hal ini menunjukkan bahwa 59,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi, sedangkan 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji untuk kepemimpinan transaksional terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar $4,414 > t_{tabel} 2,035$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.

Artinya, pola kepemimpinan transaksional yang baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dalam hal mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang asset dan jasa seperti PT. PGNMAS Pusat di Jakarta, melalui kepemimpinan transaksional maka semakin optimal tingkat kinerja karyawan. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan kepemimpinan transaksional sehingga kinerja dapat meningkat. Kepemimpinan transaksional ini lebih memfokuskan pada pengawasan kinerja bawahan. Jika pimpinan mengawasi karyawan secara langsung maka diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan PT.

PGNMAS Pusat di Jakarta.

Secara teoretik penelitian ini selaras seperti apa yang diungkapkan oleh Kasmir (2016: 182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu”. Karyawan merupakan sumber daya yang paling utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusianya, maka dari itu diperlukan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan dan berani bertanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat serta hasilnya. Selain memimpin, hal yang tidak kalah penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu mengenal pribadi bawahan dan mampu menggerakkan semua potensi serta tenaga bawahan seoptimal mungkin untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hutahaean (2021: 44) kepemimpinan transaksional adalah sebuah teori kepemimpinan dimana perilaku pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmasaputra & Sudibya (2019) dengan hasil bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t untuk komunikasi terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar $3,438 > t_{tabel} 2,035$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta”. Artinya dengan meningkatnya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta. Hal tersebut memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang cara penyampaian pesan informasi yang baik.

Komunikasi memfokuskan pada cara pimpinan menyampaikan informasi menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Jika pimpinan menyampaikan informasi mengenai tugas menggunakan bahasa yang mudah dipahami maka diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Kusumadinata (2015: 145) komunikasi adalah sebagai proses sosial dari orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial dan memiliki kesamaan makna mengenai sesuatu hal. Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari akhir sebuah aktivitas yang dilakukan seorang karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Dengan komunikasi yang terjalin dengan baik, maka karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta lebih cepat dan tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah di berikan, dengan demikian akan meningkatkan hasil akhir kinerja nya.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mosa et al., (2022) dengan hasil bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 26, didapat nilai Fhitung sebesar $23,409 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.24 sebesar 0,594 atau 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 59,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi, sedangkan 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak (diterima). Maka perhitungan uji simultan berpengaruh secara signifikan dari variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transaksional dan komunikasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu Kepemimpinan

Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kepemimpinan transaksional menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta. Selain itu ditemukan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajarna & Khairani (2021) dengan hasil bahwa secara simultan kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasi pada PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini disimpulkan :

1. Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta.
3. Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diajukan saran sebagai berikut :

a. Aspek Akademis

Penelitian ini masih terbatas pada variabel kinerja yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta. Untuk meningkatkan kualitas dan mempertajam hasil penelitian, disarankan sebagai berikut:

1. Agar peneliti selanjutnya dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja sehingga dapat mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Agar penelitian ini tidak hanya pada karyawan divisi operasi PT. PGNMAS Pusat di Jakarta, tetapi penelitian juga dilakukan pada cabang PT. PGNMAS yang lain sehingga diharapkan dapat menambah kualitas hasil penelitian.

b. Aspek Praktis

Dari hasil penelitian ini disarankan kepada perusahaan:

1. PT. PGNMAS Pusat di Jakarta mempertahankan suasana kerja yang sudah tercipta dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. PGNMAS Pusat di Jakarta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam mendukung pelaksanaan kerjanya.
3. Antar karyawan supaya menjaga komunikasi yang baik sebagai bentuk kerja tim yang solid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847.
- Fajarna, I., & Khairani, C. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Pajak Samsat Bireuen* (Vol. 4, Issue 2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed., Vol. 9). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hery, H. C. (2021). *Komunikasi Bisnis*. Penerbit Gava Media.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (3rd ed., Vol. 1). Rajawali Pers.
- Kusumadinata, A. A. (2015). *Pengantar Komunikasi Perubahan Sosial* (1st ed., Vol. 1). Deepublish.
- Mosa, A., Watunglawar, B., & Arifin, M. H. (2022). *The Effect Of Leadership And Communication On The Performance Of The State Civil Services (ASN) In Section Area 1 Center For Security and Law Enforcement Maluku Papua*. 5(1).
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Penerbit Gava Media.

- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik* (Monalisa, Ed.; 1st ed., Vol. 2). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (28th ed.). Alfabeta.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Warkat Utama.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed., Vol. 2). Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, Jakarta.