

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Prajatama**

### ***The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Communication, And Financial Compensation On Employee Performance At PT. Hasta Prajatama***

**M. Surya Fransisco Abdillah<sup>a\*</sup>, Sumartik<sup>b</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>a,b</sup>

<sup>a</sup>suryafransisco70@gmail.com

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational communication, and financial compensation on employee performance at PT Hasta Prajatama. This research uses a quantitative approach with an explanatory research method. The population in this study consists of employees of PT Hasta Prajatama, with a total sample of 120 respondents obtained through random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, while the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results show that transformational leadership, organizational communication, and financial compensation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Organizational communication is the most dominant variable influencing employee performance. Therefore, the company needs to strengthen inspirational leadership, improve effective organizational communication, and provide fair financial compensation to enhance employee performance and support the successful completion of company projects.*

**Keywords:** Transformational leadership; organizational communication; financial compensation; employee performance

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Prajatama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hasta Prajatama dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden yang diperoleh melalui teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan yang inspiratif, meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi, serta memberikan kompensasi finansial yang adil guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan penyelesaian proyek perusahaan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

## **1. Pendahuluan**

Perusahaan kontraktor di Indonesia menunjukkan dinamika yang kompleks dan terus berkembang seiring meningkatnya kebutuhan pembangunan infrastruktur nasional. Tingginya jumlah kontraktor lokal yang bersaing dalam pasar konstruksi, baik untuk proyek pemerintah maupun swasta, di tengah berbagai kendala operasional mulai dari keterlambatan proyek akibat cuaca buruk, perubahan desain, dan tersendatnya pasokan material, hingga kenaikan biaya karena fluktuasi harga

bahan yang menjadi isu krusial dan memengaruhi kinerja perusahaan (Ruriasti, 2021). Kualitas hasil konstruksi kerap menurun akibat lemahnya pengawasan serta pemakaian material yang tidak sesuai standar. Selain itu, kurang efektifnya komunikasi antara pemilik proyek, arsitek, kontraktor, dan subkontraktor sering memicu kesalahpahaman yang berujung pada pekerjaan ulang. Minimnya tenaga kerja terampil juga menjadi tantangan signifikan yang dapat mengganggu kelancaran sekaligus membahayakan keselamatan kerja. Selain itu, tingginya tingkat persaingan menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi agar tetap mampu bersaing di pasar (Suparwanto & Darmaputra, 2025).

Suatu perusahaan menjadi aset penting bagi sumber daya manusia, banyaknya perusahaan gagal meningkatkan kinerja karyawan mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya motivasi kerja, komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dan bawahan, serta sistem penghargaan yang tidak seimbang dengan beban kerja menyebabkan kinerja karyawan sering tidak mencapai standar yang diharapkan. Selain itu, lemahnya kepemimpinan yang seharusnya mampu memberikan inspirasi, arahan, dan dukungan juga turut memicu menurunnya performa (Malikhah et al., 2023). Dalam konteks ini, seperti produktivitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas menjadi kualitas hasil pekerjaan yang memiliki kemampuan bekerja sama dalam tim, kedisiplinan, inisiatif, dan tingkat kepuasan kerja. Hal ini menjadi penting untuk memastikan evaluasi yang objektif. Peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan besar bagi setiap perusahaan, karena karyawan yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Wahyu & Ranto, 2024).

PT Hasta Prajatama Sidoarjo yaitu kontraktor nasional yang berdiri sejak tahun 1992 dan beroperasi dalam bidang konstruksi sipil, mekanikal, dan elektrikal, serta berbagai proyek infrastruktur lainnya. PT Hasta Prajatama terus mengembangkan dan melakukan inovasi dalam bidang jasa konstruksi untuk meningkatkan daya saing dan kuantitas serta efisiensi waktu. Kinerja karyawan PT Hasta Prajatama diukur melalui keterampilan, prestasi, dan hasil kerja yang dinilai secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan standar mutu dan keselamatan kerja perusahaan. Kinerja optimal dianggap sebagai hasil kerja yang tidak hanya memenuhi standar organisasi tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan untuk menyelesaikan proyek berkualitas tinggi dan tepat waktu. PT Hasta Prajatama percaya bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja. PT Hasta Prajatama Sidoarjo dapat mempertahankan reputasinya sebagai kontraktor terpercaya dan berpengalaman yang mendukung kemajuan nasional dan memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan di tengah persaingan industri konstruksi dengan tenaga kerja yang profesional dan berintegritas.

Berdasarkan data capaian realisasi terhadap target pada lima proyek yang dikerjakan, terlihat bahwa sebagian besar proyek menunjukkan kinerja yang cukup baik dengan realisasi di bawah 100%, yang berarti selesai lebih cepat dari target. Proyek Jembatan Tulagan dan proyek Frontage Seruni-Lingkar Timur masing-masing mencapai realisasi 75%, menunjukkan efisiensi waktu pengerjaan yang signifikan. Proyek IGD RSUD Notopuro dan Renovasi RSI Siti Hajar juga menunjukkan performa positif dengan tingkat realisasi masing-masing 86,96% dan 86,67%, yang menandakan pengerjaan lebih cepat dari estimasi. Sementara itu, satu proyek yaitu

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo memiliki capaian 135%, menunjukkan adanya keterlambatan penyelesaian melebihi target waktu.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Hasta Prajatama memiliki peran strategis dalam menerapkan sistem kepemimpinan transformasional. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan melalui kepemimpinan manajer yang efektif, karena gaya kepemimpinan yang efektif memberikan bimbingan, motivasi, dan pengendalian yang optimal (Selfianita, n.d.). Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat, di mana kepemimpinan berperan penting dalam menetapkan tujuan perusahaan, memotivasi seluruh tim untuk mencapainya, serta membangun budaya kerja yang produktif dan fleksibel, kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam mewujudkan tata kelola yang baik karena mampu mendorong perilaku positif karyawan (Pranogyo et al., 2022). Pendekatan ini mendorong karyawan untuk mengeksplorasi potensi mereka, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan berkomitmen pada visi perusahaan. Hasilnya adalah peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, yang mendukung keberlanjutan dan daya saingnya dalam lingkungan industri kontemporer (Mulyadi, 2022). PT. Hasta Prajatama memiliki manajemen yang efektif yang dapat menempatkan karyawan sesuai dengan potensi dan kemampuan mereka serta mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan yang berkelanjutan. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia secara tepat sasaran, sehingga karyawan tidak hanya bekerja sesuai tanggung jawab mereka, tetapi juga berkembang berdasarkan kemampuan mereka dan pelatihan yang mereka terima.

Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan inovasi kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Roreng & Sabandar, 2025). Kepemimpinan jenis ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi individu sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada kemajuan Bersama (Putera et al., 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Di sisi lain, beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak negatif (Iqbal, 2021). Namun diterapkan secara berlebihan atau tidak sesuai situasi yang dapat berpengaruh dan bersifat moderat tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, serta kesiapan karyawan untuk beradaptasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu terus ditingkatkan melalui pendekatan yang adaptif, pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kerja sama (Laili, 2021).

Komunikasi organisasi sebuah aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena melibatkan pertukaran informasi dan pemahaman makna antara anggota kelompok formal dan informal organisasi. Komunikasi organisasi memberi tahu karyawan tentang pekerjaan terhadap karyawan (Fatmawati & Pd, 2022). Selain itu, dijelaskan bahwa jenis komunikasi integratif, top-down, dan bottom-up yang bertujuan untuk mengatasi masalah dan mengurangi miskomunikasi (Utama & Pascarina, 2025). Komunikasi organisasi sangat penting untuk mendukung kegiatan

dari kehidupan organisasi, sehingga penting untuk memahami proses tersebut (Rahmah et al., 2023). Menurut penelitian (Islami et al., 2021), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Riau, 2022). Beberapa temuan menyebutkan bahwa komunikasi organisasi dapat berdampak negatif apabila pesan tidak tersampaikan dengan jelas, struktur komunikasi terlalu birokratis, atau terjadi overload informasi yang membuat karyawan kewalahan.

Selain disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama juga dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Jika karyawan merasa mereka menerima kompensasi yang adil dan proporsional, mereka cenderung berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem penghargaan yang efektif dan jelas seringkali menghasilkan lebih banyak kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. Hasta Prajatama untuk menerapkan kebijakan kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, karena beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat berdampak negatif apabila diberikan secara tidak konsisten, tidak transparan, atau tidak sesuai kinerja. Ketidakadilan dalam kompensasi dapat memicu rasa ketidakpuasan, demotivasi, konflik internal, serta menurunkan loyalitas karyawan.

Kebijakan ini tidak hanya meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja, tetapi juga memastikan bahwa karyawan terus berprestasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan (Andini et al., 2024). Jika karyawan merasa gaji mereka tidak memadai, output mereka akan menurun, dan sebaliknya. Kapasitas perusahaan untuk bertahan di masa depan dipengaruhi langsung oleh keuntungan dan gaji. Pekerja menerima berbagai kompensasi untuk kerja keras mereka, seperti gaji, bonus, upah, kompensasi tertunda, pembayaran lembur, tunjangan Kesehatan (Azzahra, 2024). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat berdampak negatif apabila diberikan secara tidak konsisten, tidak transparan, atau tidak sesuai kinerja. Ketidakadilan dalam kompensasi dapat memicu rasa ketidakpuasan, demotivasi, konflik internal, serta menurunkan loyalitas karyawan (Environment et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Hasta Prajatama.

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Penelitian ini dilaksanakan di PT Hasta Prajatama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan infrastruktur. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kinerja karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling karena jumlah populasi tidak dapat ditentukan secara pasti. Selain itu, metode yang digunakan adalah random sampling dengan menetapkan anggota

populasi sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden yang merupakan sebagian dari keseluruhan karyawan PT Hasta Prajatama.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, di mana responden diminta memberikan jawaban atau pernyataan tertulis sesuai dengan pengalaman mereka. Penelitian ini menggunakan skala interval dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur respons partisipan (Meilinda, 2023). Skala ini digunakan karena indikator yang dinilai berkaitan dengan karakteristik dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS karena dinilai mampu memberikan hasil analisis yang akurat dan komprehensif. Penggunaan SPSS memungkinkan peneliti memahami hubungan antar variabel serta mengukur besaran pengaruh yang terjadi (Sholikhah, 2024). Proses pengolahan data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, analisis regresi linear berganda juga digunakan yang mencakup uji T dan uji F untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan.

## **3. Hasil Dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Data ini memberikan gambaran umum mengenai komposisi karyawan yang menjadi responden dalam penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Prajatama.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Laki-laki	110	91,7
Perempuan	10	8,3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Tabulasi data diolah pada 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 110 orang atau sebesar 91,7% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 10 orang atau 8,3%. Komposisi ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Hasta Prajatama yang menjadi responden penelitian didominasi oleh laki-laki.

### **Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia memberikan gambaran mengenai rentang umur karyawan yang menjadi partisipan dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Prajatama. Informasi ini bertujuan untuk mengetahui distribusi kelompok usia responden yang terlibat dalam penelitian.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentasen (%)
20-25	40	33,3
26-35	60	50
>36	20	16,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 60 orang atau 50%. Responden berusia 20–25 tahun berjumlah 40 orang atau 33,3%, sedangkan responden berusia di atas 36 tahun sebanyak 20 orang atau 16,7%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden berada pada kelompok usia produktif.

### Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel ( $r\text{-hitung} > 0,179$ ) pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), serta memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Apabila kedua syarat tersebut terpenuhi, maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 4. Tabel Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.814	0.179	Valid
	X1.2	0.760	0.179	Valid
	X1.3	0.748	0.179	Valid
	X1.4	0.694	0.179	Valid
	X1.5	0.721	0.179	Valid
Komunikasi Organisasi (X2)	X2.1	0.688	0.179	Valid
	X2.2	0.765	0.179	Valid
	X2.3	0.600	0.179	Valid
	X2.4	0.690	0.179	Valid
	X2.5	0.713	0.179	Valid
Kompensasi Finansial (X3)	X3.1	0.707	0.179	Valid
	X3.2	0.636	0.179	Valid
	X3.3	0.693	0.179	Valid
	X3.4	0.689	0.179	Valid
	X3.5	0.695	0.179	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.693	0.179	Valid
	Y.2	0.676	0.179	Valid
	Y.3	0.592	0.179	Valid
	Y.4	0.705	0.179	Valid
	Y.5	0.743	0.179	Valid

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, setiap item pernyataan memperoleh nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel, sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dan sebaliknya dinyatakan tidak reliabel apabila nilainya kurang dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.716	0.60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0.778	0.60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0.710	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.729	0.60	Reliabel

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,716, variabel Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 0,778, variabel Kompensasi Finansial (X3) sebesar 0,710, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,729. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kompensasi Finansial, dan Kinerja Karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas yang diolah menggunakan SPSS disajikan sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64390552
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.036
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,057. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang saling berkorelasi antarvariabel independen. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance melebihi 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.992	.623		4.801	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	.298	.043	.384	6.960	.000	.352	2.838
	Komunikasi Organisasi	.382	.048	.441	7.897	.000	.344	2.907
	Kompensasi Finansial	.173	.044	.197	3.951	.000	.433	2.310

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

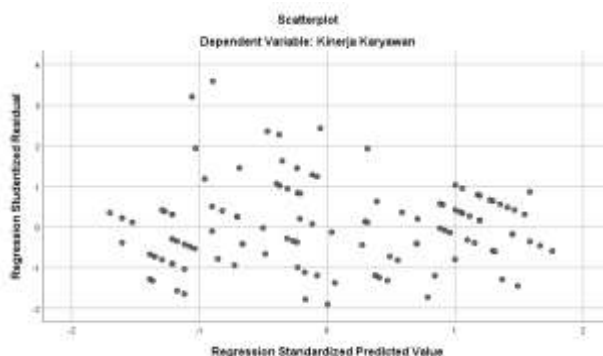
Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial layak digunakan dalam analisis regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model

regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila tidak terlihat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit, serta titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa tidak terdapat pola tertentu pada penyebaran titik-titik data. Titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu vertikal (sumbu Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.992	.623	
	Kepemimpinan Transformasional	.298	.043	.384
	Komunikasi Organisasi	.382	.048	.441
	Kompensasi Finansial	.173	.044	.197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 2.992 + 0.298 X_1 + 0.382 X_2 + 0.173 X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil konstanta sebesar 2,992 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 2,992. Konstanta ini menggambarkan nilai dasar kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel independen dalam model.

2) Kepemimpinan Transformasional

Hasil dari koefisien regresi X1 sebesar 0,298 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara Kepemimpinan

Transformasional dan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

### 3) Komunikasi Organisasi

Hasil dari koefisien regresi X2 sebesar 0,382 juga bernilai positif. Ini berarti bahwa Komunikasi Organisasi memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel Komunikasi Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

### 4) Kompensasi Finansial

Hasil dari koefisien regresi X3 sebesar 0,173 bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi Finansial akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,173 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

- Jika sig. penelitian < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima
- Jika sig. penelitian > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak

Hipotesis :

H0 = Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H1 = Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut :

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.992	.623		4.801	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.298	.043	.384	6.960	.000
	Komunikasi Organisasi	.382	.048	.441	7.897	.000
	Kompensasi Finansial	.173	.044	.197	3.951	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat searah.

- b. Komunikasi Organisasi (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan arah hubungan positif sesuai nilai koefisien regresi.
- c. Kompensasi Finansial (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Meskipun koefisien regresinya bernilai negatif, secara statistik variabel ini tetap berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan, sehingga dapat memastikan apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji F bertujuan untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. H0: Seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H1: Seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh tabel hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.278	3	188.093	271.387	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80.397	116	.693		
	Total	644.675	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi

Sumber: Tabulasi data diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 629,576 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional

dalam perusahaan proyek bangunan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan proyek konstruksi yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam industri konstruksi, kepemimpinan memiliki peran yang sangat krusial karena proyek bersifat dinamis, memiliki tenggat waktu ketat, serta melibatkan koordinasi lintas divisi seperti tim teknik, lapangan, administrasi, dan pengawas proyek. Kondisi tersebut tercermin pada indikator kepemimpinan transformasional yang paling dominan, yaitu motivasi inspiratif dan pengaruh ideal. Secara empiris, dalam proyek pembangunan seperti Jembatan Tulangan, IGD RSUD Notopuro, serta Frontage Seruni-Lingkar Timur, pimpinan proyek dituntut mampu memberikan arahan yang jelas terkait target penyelesaian, standar mutu bangunan, serta aspek keselamatan kerja (K3). Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas mengenai penyelesaian proyek tepat waktu dan sesuai spesifikasi teknis mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, fokus, dan bertanggung jawab terhadap setiap tahapan pekerjaan konstruksi.

Selain itu, stimulasi intelektual terlihat ketika pimpinan memberikan ruang bagi tim lapangan untuk menyampaikan solusi atas kendala teknis seperti keterlambatan material, perubahan desain, atau kondisi cuaca yang tidak menentu. Dalam perusahaan proyek bangunan, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan tim untuk tetap produktif di tengah tekanan proyek menjadi faktor penentu keberhasilan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak utama dalam menjaga produktivitas dan kualitas pekerjaan konstruksi. Temuan empiris ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan melalui inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, serta perhatian individual (Roreng & Sabandar, 2025). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Putera et al., 2024) dan (Iqbal, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan proyek bangunan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama. Dalam perusahaan proyek bangunan, komunikasi merupakan elemen vital karena setiap tahapan pekerjaan konstruksi membutuhkan koordinasi yang tepat antara perencana, pelaksana lapangan, pengawas, dan manajemen proyek. Kondisi tersebut tercermin pada indikator komunikasi organisasi yang paling dominan, yaitu kejelasan informasi. Secara empiris, dalam pelaksanaan proyek konstruksi, kejelasan informasi berkaitan dengan penyampaian gambar kerja, spesifikasi teknis, jadwal pelaksanaan (time schedule), serta pembagian tugas di lapangan. Apabila terjadi miskomunikasi dalam interpretasi gambar kerja atau instruksi teknis, maka dapat menyebabkan kesalahan konstruksi, pekerjaan ulang (rework), pemborosan material, hingga keterlambatan penyelesaian proyek.

Selain itu, keterbukaan komunikasi antara pimpinan proyek dan pekerja lapangan memungkinkan penyampaian kendala secara cepat, seperti keterbatasan alat, perubahan volume pekerjaan, atau hambatan logistik. Dalam industri konstruksi yang memiliki risiko tinggi, komunikasi yang sopan dan profesional juga mendukung

penerapan standar keselamatan kerja. Dengan komunikasi yang efektif, koordinasi antar tim menjadi lebih lancar sehingga target proyek dapat dicapai sesuai rencana. Temuan ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Nana Triapnita Nainggolan, n.d.). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Islami et al., 2021) dan (Nana Triapnita Nainggolan, n.d.) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas kerja pada perusahaan proyek bangunan.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama. Dalam konteks perusahaan proyek bangunan, kompensasi finansial memiliki peran penting karena pekerjaan konstruksi seringkali memiliki tingkat risiko tinggi, beban kerja berat, serta tekanan penyelesaian proyek yang ketat. Kondisi tersebut tercermin pada indikator kompensasi finansial berupa upah, insentif, bonus proyek, serta tunjangan. Secara empiris, dalam proyek pembangunan gedung, rumah sakit, maupun infrastruktur jalan, karyawan lapangan bekerja dengan target penyelesaian yang terikat kontrak. Pemberian bonus atas penyelesaian proyek lebih cepat dari jadwal atau insentif berdasarkan pencapaian progres pekerjaan menjadi bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan semangat kerja.

Selain itu, tunjangan seperti asuransi kesehatan dan keselamatan kerja menjadi faktor penting mengingat risiko kecelakaan kerja di sektor konstruksi cukup tinggi. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan sebanding dengan risiko serta tanggung jawab pekerjaan akan menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakadilan dalam sistem kompensasi dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada keterlambatan proyek. Temuan ini selaras dengan teori kompensasi yang menyatakan bahwa imbalan finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Ders. Nurmansyah, Sr, Bsc., n.d.). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Ayudia & Nugraha, 2021) dan (Asmoro, 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi finansial menjadi faktor strategis dalam menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan proyek bangunan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama. Dalam perusahaan proyek bangunan, ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk sistem manajerial yang mendukung keberhasilan proyek. Kepemimpinan transformasional memastikan adanya arahan yang jelas dan motivasi kerja yang tinggi. Komunikasi organisasi menjamin koordinasi teknis berjalan efektif tanpa kesalahan interpretasi. Kompensasi finansial memberikan penghargaan atas kontribusi serta risiko pekerjaan konstruksi yang dihadapi karyawan. Sinergi ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang

produktif, disiplin, serta berorientasi pada penyelesaian proyek tepat waktu dan sesuai standar mutu.

Dalam industri konstruksi, keberhasilan proyek tidak hanya ditentukan oleh perencanaan teknis, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, integrasi kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, dan kompensasi yang adil menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan di perusahaan proyek bangunan seperti PT. Hasta Prajatama.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi inspiratif, pengaruh ideal, serta stimulasi intelektual yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan proyek konstruksi. Komunikasi organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin jelas, terbuka, dan etis komunikasi yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Sementara itu, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian upah, insentif, bonus, dan tunjangan yang adil mampu mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel komunikasi organisasi memiliki koefisien pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan proyek konstruksi seperti PT. Hasta Prajatama, kejelasan informasi, koordinasi teknis, dan keterbukaan komunikasi menjadi faktor dominan dalam mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian target proyek. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, integrasi antara kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, serta sistem kompensasi yang adil menjadi faktor strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada penyelesaian proyek tepat waktu serta sesuai standar mutu perusahaan.

#### 5. Daftar Pustaka

- Ambalele, E., Tellu, A. H., Lpi, S., & Indonesia, M. (2023). *Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia and research from various sources regarding transformational*. 8(2).
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). *Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif*. 1.
- Asmoro. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi*. 7, 166–176.
- Azzahra, N. F. (2024). *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kinerja Karyawan*. 4(4), 171–179.
- Ders. Nurmansyah, Sr, Bsc., M. (n.d.). *Kompensasi Finansial Untuk Meningkatkan Produktifitas dan Keunggulan Bersaing*.
- Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M. M. (n.d.). *Manajemen Kinerja karyawan*.
- Dr. Marlinda Irwanti, S.E., M. S. (n.d.). *Buku ajar teori komunikasi organisasi dan manajemen*.
- Environment, W., Panjaitan, F., Wakhyuni, E., Pane, D. N., & Harahap, R. (2026).

- Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Employee Engagement: Studi Kasus pada Miyana Hotel Medan*. 1, 1–8.
- Fatmawati, I., & Pd, S. (2022). *Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi*. 2(2), 39–55.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*.
- Harsoyo, R. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. 3(2), 247–262.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., Anshori, M. I., Madura, U. T., Jl, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Iqbal, O. M. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah / Madrasah*. 10(3), 119–129.
- Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia*. 7(01), 60–68.
- Juhro, S. M. (n.d.). *Transformational Leadership*.
- Laili. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja*. 9, 1101–1112.
- Lekatompessy, D. B. F., Kawan, D., Lumaupuy, F., Parinussa, M., Kristen, U., & Maluku, I. (2024). *Komunikasi Organisasi Dalam Era Kerja Hybrid: Systematic Review Terhadap Penelitian Pasca Pandemi*. 4(2), 194–210.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). *Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat*. 6, 34–43.
- Meilinda. (2023). *Optimalisasi PT. Jatim Prasarana Utama Dalam Melaksanakan Proyek Sebagai Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Konstruks*. 9(November), 39–45.
- Mulyadi, A. (2022). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. 7(1), 11–21.
- Nana Triapnita Nainggolan, A. T. M. (n.d.). *Komunikasi Organisasiteori- Inovasi - Etika - Riset*.
- Politika, J. T., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., Riau, K., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., Riau, K., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., & Riau, K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 104–122.
- Pranogyo, A. B., Manajemen, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., Jakarta, I., & Style, L. (2022). *Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur*. 7(2).
- Putera, H., Daeli, D., Alexander, T., Amzul, A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Karno, U. B., Organisasi, B., Kerja, M., Karyawan, K., & Manufaktur, P. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur*. 1. 4, 404–419.
- Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). *Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi*. 3, 4810–4823.
- Riau, D. I. (2022). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya*. 5(1).
- Roreng, P. P., & Sabandar, S. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa*. 4(8), 2544–2553.
- Ruriasti, D. V. (2021). *Kegagalan Pelaksanaan Kontruksi Berdasarkan Perspektif Hukum*.

- Sabilla, D. A., & Sumartik. (2020). *The Influence Of Leadership , Quality Of Human Resources , And Work Motivation On Employee Performance At CV . Wood Manufacturing Sidoarjo*. 1–7.
- Sahabat, P. T., & Sukses, P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. 11, 8–10.
- Sara, M., & Putri, Y. R. (2021). *Pengaruh Aliran komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/Gowork*. 6(9).
- Selfianita, S. (n.d.). *` analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang*. 1(2), 33–38.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Gs, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Insolent Raya Di Surabaya*. 2(1).
- Sholikhah, I. (2024). *Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Logam Indonesia*. 3, 1–15.
- Sueb, & Sopiah. (2023). *Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior : A Systematic Literature Review*. 9(2).
- Suparwanto, D., & Darmaputra, I. M. A. (2025). *Analisis Pengendalian Pengadaan Konstruksi Berbasis Risiko untuk Meningkatkan Kinerja Pengadaan*. 4(2), 80–96.
- Suryani, N. K. (2023). *Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. 5(2), 109–119.
- Utama, dhimas wahyu mada, & Pascarina, patrisia amanda. (2025). *Komunikasi Organisasi Dalam Pt Mitra Megah Tulungagung*. 19(1978), 6267–6272.
- Wahyu, D., & Ranto, P. (2024). *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review*. 8(1), 1–12.