

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Prajatama

Oleh : Muhammad Surya Fransisco Abdillah

Dosen Pembimbing : Dr. Sumartik, SE, MM.

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

20 Januari 2026

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 [1]. 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.

Gap Penelitian

Kepemimpinan Transformasional



Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan melalui visi yang jelas serta perhatian individual, karyawan cenderung merasa lebih puas, baik secara profesional maupun personal. Kepemimpinan ini mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan rasa bahagia yang berdampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap pekerjaan [23]. Sebaliknya, ketidakseimbangan kepemimpinan transformasional dapat memicu kelelahan, stres kerja, dan penurunan motivasi, sehingga mengurangi kepuasan kerja [24].

Komunikasi Organisasi



Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya komitmen perusahaan, sikap terhadap pekerjaan (seperti kepuasan kerja dan perasaan positif terhadap keterlibatan kerja), kinerja karyawan, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan semuanya dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang efektif. Selain itu, hal ini mengurangi stres di tempat kerja dan mengurangi perilaku menarik diri, yang semuanya mengarah pada peningkatan produktivitas [28]. Namun sebaliknya, perasaan seseorang tidak dihargai hasil usahanya sendiri dan tidak ada komunikasi organisasi yang mendukung seperti keadaan kerja, hasil kerja yang menimbulkan rasa tidak sejahtera [29].

Kompensasi Finansial



Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi finansial yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang menerima gaji, insentif, dan tunjangan sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi [31]. Sebaliknya, kompensasi finansial yang tidak memadai atau tidak sebanding dengan kontribusi karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja. Namun demikian, terdapat sebagian karyawan yang lebih mengutamakan stabilitas penghasilan dibandingkan tantangan pekerjaan, sehingga memilih pekerjaan dengan tingkat tuntutan yang sesuai meskipun peluang peningkatan kompensasi relatif terbatas [33].

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Prajatama

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana Kepimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Kategori SDG's

Penelitian ini sejalan dengan **SDG 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi**, karena berfokus pada cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Hasta Prajatama melalui kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, dan pemberian kompensasi yang adil, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, sejahtera, dan berkelanjutan.

Literatur Review

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak positif pada berbagai hasil organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan [21].

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi membantu tim bekerja sama lebih baik, membuat tujuan bersama lebih jelas, menumbuhkan kepercayaan antar anggota, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kompensasi Finansial

secara konsisten menunjukkan bahwa kompensasi ini memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja, kinerja karyawan, dan loyalitas terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

Konsep ini dianggap krusial karena sikap karyawan yang memengaruhi motivasi, retensi, dan kinerja. Kinerja berarti tindakan, pencapaian, atau tampilan dan keterampilan secara umum [35].

Metode

Metode Kuantitatif

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan di PT. Hasta Prajatama

Variabel Independen (X)

- Kepemimpinan Transformatif
- Komunikasi Organisasi
- Kompensasi Finansial

Subjek Penelitian

Seluruh Karyawan PT Hasta Prajatama

Populasi Penelitian

Karyawan PT Hasta Prajatama

Pengambilan Sample

Non-Probability Sampling

Alat Penelitian

Software SPSS

Sumber Data

Data Primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online menggunakan Google Form.

Hasil

Uji Validitas

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

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformatifional (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

Hasil

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diketahui bahwa variable 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.

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

Hasil

Uji Parsial (Uji T)

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
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

Hasil

Uji Simultan

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 629,576 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 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).

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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



Pembahasan

Pembahasan dalam artikel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja melalui inspirasi dan keteladanan pemimpin, terutama dalam menghadapi tuntutan proyek yang dinamis. Komunikasi organisasi yang efektif, khususnya dalam hal kejelasan dan keterbukaan informasi, berperan penting dalam memperlancar koordinasi tim serta meminimalkan kesalahan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan aman. Sementara itu, kompensasi finansial seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan terbukti mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan apabila diberikan secara adil dan sesuai. Secara simultan, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendukung keberhasilan penyelesaian proyek secara tepat waktu dan sesuai standar.

Kesimpulan

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. 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.



Referensi

- [1] D. V. Ruriasti, “Kegagalan Pelaksanaan Kontruksi Berdasarkan Perspektif Hukum,” 2021.
- [2] D. Suparwanto and I. M. A. Darmaputra, “Analisis Pengendalian Pengadaan Konstruksi Berbasis Risiko untuk Meningkatkan Kinerja Pengadaan,” vol. 4, no. 2, pp. 80–96, 2025.
- [3] I. Malikhah, A. P. Nst, and G. P. Kaban, “Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat,” vol. 6, pp. 34–43, 2023.
- [4] D. Wahyu and P. Ranto, “Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review,” vol. 8, no. 1, pp. 1–12, 2024.
- [5] S. Selfianita, “` analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang,” vol. 1, no. 2, pp. 33–38.
- [6] A. B. Pranogyo, P. Manajemen, S. Tinggi, I. Ekonomi, I. Jakarta, and L. Style, “Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur,” vol. 7, no. 2, 2022.
- [7] A. Mulyadi, “Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi,” vol. 7, no. 1, pp. 11–21, 2022.
- [8] P. P. Roreng and S. Sabandar, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa,” vol. 4, no. 8, pp. 2544–2553, 2025.
- [9] H. Putera *et al.*, “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur 1,” vol. 4, pp. 404–419, 2024.

