



Pengaruh Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Berbagi Informasi Sebagai Variabel Mediasi

Muhammad Farhan Hamzah^{1✉}, Muzakar Isa²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Email: farhanhamzah53@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pada era seperti sekarang, terdapat persaingan yang cukup ketat dalam semua bidang, dan tidak terpungkiri juga pada bidang pemasaran. Pada bidang pemasaran juga meliputi beberapa aspek pendukung untuk menunjang kelancaran transaksi. Diantaranya ialah kemampuan dalam berkomunikasi serta kemampuan untuk memimpin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengaplikasikan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan *purposive sampling*, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Pengujian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan dalam berkomunikasi terhadap kinerja karyawan. Juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap berbagi informasi.

Kata Kunci: *Komunikasi, Kepemimpinan, Transformasi, Informasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

In an era like now, there is quite tight competition in all fields, and it is undeniable also in the field of marketing. The marketing sector also includes several supporting aspects to support smooth transactions. Among them are the ability to communicate and the ability to lead employee performance. This research applies quantitative research methods with purposive sampling techniques, with the aim of finding out the relationship between variables. This research was conducted in 2022. The tests that were carried out showed that there was a positive and significant influence between the ability to communicate on employee performance. There is also a positive and significant influence between transformational leadership on information sharing.

Keywords: *Communication, Leadership, Transformation, Information, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dimasa sekarang ini, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat persaingan ketat pada semua bidang, tidak lepas juga pada sektor pemasaran serta layanan, dimana mana hal tersebut berhubungan pada SDM yang dipunya oleh tiap-tiap Badan usaha. Makin besar kelihian serta kualitas SDM didalam organisasi tersebut, nantinya akan makin siap dalam melewati era globalisasi (A,Atika., 2017). Kinerja karyawan merupakan capaian yang diperoleh seseorang karyawan berlandaskan tugas yang diberatkan padanya yanh berlandaskan atas kecakapamnya, pengalamannya, kesungguhannya dan waktu yang ditetapkan (Andri, 2018). Kinerja karyawan secara general terdiri dari beragam unsur yakni banyaknya hasil, mutu dari hasil, tepatnya waktu serta kelihian saat kerja sama. Pada riset tersebut kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dalam berkomunikasi dan kepemimpinan transformasional dengan diintervening oleh berbagi informasi.

Kemampuan komunikasi merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang guna berinteraksi dengan efisien. Makin besar kelihian interaksi yang dipunya oleh seorang karyawan, nantinya makin baik juga kinerja karyawan itu(Stevani & Santoso, 2017). Menurut (Bangun, n.d., 2016) komunikasi menjadi saranan yang amat berarti guna penyampaian serta penerimaan info untuk atau dari yang lainnya. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal diperlukan sebuah kemampuan dalam berkomunikasi yang efektif.

Berdampingan dengan variabel diatas, terdapat variabel lain yang akan dibahas, yaitu kepemimpinan transformasional. Pemimpin ialah panutan pada suatu lembaga, hingga sudah sewajarnya berubah wajib diawali dari tingkatan yang tertinggi yakni pemimpinan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan pemimpin reformis yang dapat dijadikan penggerak dengan tujuan untuk terjadinya kemajuan pada lembaga(Mubarak & Darmanto, 2016). Pada prinsipnya gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran untuk memotivasi anggotanya agar mendapatkan hasil yang baik, dengan harapan bisa menaikkan kepercayaan serta keyakinan diri yang bisa berdampak pada kenaikan kinerja (Erwina, 2019).

Berdampingan dengan hal tersebut, tentunya terdapat variabel yang dapat digunakan untuk memnguatkan dalam penelitian ini. Informasi merupakan suatu proses interaksi antar individu sehingga tercipta simbiosis mutualisme guna mencapai tujuan bersama Menurut (Kessel et al., 2012). Sementara itu terdapat riset yang dilaksanakan (Kese, 2020), pengetahuan memiliki peranan yang sangat penting dalam berkembangnya SDM pada lembaga. Wawasan penting guna disebarluasan kepada sesama karyawan, tidak hanya pada satu organisasi, namun juga lainnya Berbagi informasi diharapkan dapat digunakan sebagai variabel intervening, dan dapat mendukung serta memaksimalkan pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja anggota dalam organisasi. Pemimpin memiliki peran yang penting, terutama pada organisasi untuk menjalankan proses berbagi pengetahuan antara anggota tim manajemen (Tseng, 2017).

Kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan transformasional tentu diimbangi oleh penyebaran informasi yang mumpuni. Tentunya untuk menyampaikan hal tersebut dibutuhkan sesosok pemimpin yang dapat memotori jalannya proses komunikasi dan transformasi dari suatu informasi. Efek yang dapat muncul dari variabel tersebut dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan, tim, ataupun pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif yang digunakan diimbangi dengan teknik pengambilan purposive sampling untuk dengan harapan agar dapat mengetahui hubungan antara variabel satu sama lain, serta menguji teori, dan dapat memprediksi generalisasi. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Data yang ada dalam riset ini ialah data first hand yang berjumlah 100 jiwa karyawan di Matahari Department Store Java Super Mall. Analisis yang digunakan ialah analisa data Partial Least Square (PLS) 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	33	33 (%)
Perempuan	67	67 (%)
Usia		
18-23 tahun	88	88 (%)
>23 tahun	12	12 (%)
Pernah Bekerja di Matahari Departemnet Store Java Super Mall		
Pernah kerja	100	100(%)
Belum Pernah Kerja	0	0 (%)
Deskripsi Lama Bekerja		
< 1 tahun	24	24 (%)

1-3 tahun	62	62 (%)
>3 tahun	14	14 (%)
Pendidikan		
SMA/SMK	36	36 (%)
D1	3	3 (%)
D3	4	4 (%)
S1	57	57 (%)

Berdasarkan data karakteristik yang ada, responden berlandaskan gender memperlihatkan bahwasannya gender pria sejumlah 33 orang pada taraf 33%. lalu bagi responden berjenis kelamin wanita sebanyak 67 orang pda taraf 67%. Sementara itu, karakteristik berlandaskan gender memperlihatkan bahwa umur 18-23 tahun lebih dominan sejumlah 88 orang pada taraf 88%. Lalu sejumlah responden di umur > 23 tahun sejumlah 12 orang pada taraf 12%. Sementara itu, responden di umur 18-23 tahun mendominasi dengan jumlah 88 orang pada taraf 88%.

Karakteristik berdasarkan pengalaman kerja atau pernah bekerja di Matahari *Department Store Java Super Mall* menunjukkan bahwa semua responden saat ini bekerja di Matahari Departemnet Store Java Super Mall dengan total 100 orang dengan presentase 100%. Klasifikasi responden berlandaskan lama bekerja memperlihatkan bahwa jumlah responden pada lama bekerja 1-3 tahun menjadi yang paling banyak 62 orang pada taraf 62%, lalu sejumlah responden pada lama bekerja diatas 3 tahun menjadi yang paling minim, dengan jumlah 14 orang dengan pesentase 14%. Sementara untuk tingkat pendidikan terdapat karakteristik responden terbanyak ialah pendidikan S1, sebanyak 57 orang dengan persentase 57%. Seangkan untuk D1 menajdi jumlah yang paling sedikit dimana hanya terdapat sebanyak 3 orang dengan persentase 3%.

Analisis Outer Model

Discriminant Validity

Skor AVE (Average Variance Extracted) bisa digunakan untuk menilai valid-nya diskriminan dengan skor $> 0,5$. Berikut skor AVE dari tiap variabel riset:

Tabel 2. Menilai validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai *AVE*

Variabel	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	Keterangan
Kemampuan dalam Berkomunikasi (X1)	0.634	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.652	Valid
Berbagi Informasi (Z)	0,607	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.578	Valid

Data yang tertera pada tabel menunjukkan skor *AVE (Average Variance Extracted)* yakni besar dari 0,5. Tiap variabel pada tabel tersebut mempunyai skor tersendiri guna kemampuan dalam berkomunikasi (X1) sebanyak 0,634, kepemimpinan transformasional (X2) sebanyak 0,652, berbagi informasi (Z) sebanyak 0,607 serta guna kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,578. Demikian dapat diambil kesimpulan bahwasannya tiap variabel di riset ini dapat dinyatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat digunakan untuk memperlihatkan tingkatan konsisten juga kestabilan pada alat ukur/instrument riset untuk mengukurkan sebuah konsep/konstrukt (Velthzal, 2014). Uji reliabilitas yang ada digunakan untuk penelitian ini mengaplikasikan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Pengujian skor reliabilitas terhadap komponen kepada variabel dapat menggunakan *Composite reliability*. Variabel bisa dikatakan sesuai *composite reliability*, bila mempunyai skor *composite reliability* > 0,7. Demikian merupakan skor *composite reliability* dari tiap-tiap variabel yang terdapat dalam riset :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kemampuan dalam Berkomunikasi (X1)	0.912
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.918
Berbagi Informasi (Z)	0.902
Kinerja Karyawan (Y)	0,890

Berdasarkan data yang tersedia, dijelaskan bahwa guna skor *composite reliability* pada keseluruhan variabel riset memiliki nilai > 0.7 . pda skor kemampuan dalam berkomunikasi tertera pada 0.912, kepemimpinan transformasional tertera pada 0.918, berbagi informasi tertera pada 0,902 dan kinerja karywan tertera pada 0.890. Demikian menyatakan bahwasannya tiap variabel telah terpenuhi *composite reliability*, dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasannya seluruh variabel mempunyai tingkatan reliabilitas yang besar.

Analisis Inner Model

Uji Kebaikan (*Goodness of fit*)

Skor R^2 atau R-Square dapat memperlihatkan bahhwa determin variabel eksogen pada variabel endogennya. Hal tersebut menjelaskan bahwa makin tinggi skor memperlihatkan tingkatan determinan yang makin baik pula. Skor 0.75, 0.50, dan 0.25 bisa ditarik simpulan bahwasannya model kuat, moderate (sedang), serta lemah (Widodo, 2014). Tabel dibawah dapat menunjukan skor dari koef. determinasi pada riset ini

Table 4. Uji Kebaikan

	<i>R-Square</i>
Berbagi Informasi	0.823
Kinerja Karyawan	0.760

Berlandaskan tabel tersebut *R-square* dapat dipakai guna mengetahui besaran dampak dari sebuah variabel kemampuan berkomunikasi serta kepemimpinan transformasional dalam penyampaian berbagi informasi yakni sebesar 0,823 setara 82,3% nantinya bisa dinyatakan keterikatan ini kuat. Lalu *R-square* dapat dipakai pula guna mengetahui besaran dampak kemampuan berkomunikasi serta kepemimpinan transformasional beserta kinerja karyawan dengan nilai 0.760 (76%), dalam hal tersebut dapat dinyatakan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang kuat

Uji Hipotesis

Uji *path coefficient*

Pengujian *path coefisien* dapat dilaksanakan dengan memakai prosesi *bootstrapping* dengan tujuan dapat mengetahui skor *t-statistics* serta *p values (critical ratio)* juga skor *original sample* yang dapat didapatkan dari prosesi perhitungan itu. Berdasarkan skor *p value* < 0.05 , maka dapat memperlihatkan bahwa terdapat dampak langsung diantara variabel, lalu jika skor *p value* > 0.05 bisa disimpulkan bahwasannya tak ada dampak langsung diantara variabel.

Table 5. Uji Path Coefficient

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
Kemampuan dalam Berkommunikasi (X1) -> Berbagi Informasi (Z)	H1	0,674	7,595	0,000	Positif Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Berbagi Informasi (Z)	H2	0,280	2,940	0,003	Positif Signifikan
Kemampuan dalam Berkommunikasi(X1) -> Kinerja karyawan (Y)	H3	0,339	2,902	0,004	Positif Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H4	0,020	0,120	0,904	Positif Tidak Signifikan
Berbagi Informasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0,533	3,141	0,002	Positif Signifikan

Hasil yang tercantum pada tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan :

- 1) Hipotesis pertama, dilakukan pengujian pada kemampuan dalam berkomunikasi dapat memiliki pengaruh positif juga signifikan dari kegiatan berbagi informasi. Berdasarkan hasil dalam tabel tersebut, mengetahui bahwasannya skor *t-statistic dalam* angka 7,595, didukung dengan besar pengaruh pada angka 0,674, lalu untuk nilai *p-value* berada pada angka 0,000. Berdasarkan skor *t-statistic >1.96* serta skor *p value kurang dari 0.05* , sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesa satu diterima, dimana terdapat dampak positif yang berarti antara kemampuan dalam berkomunikasi pada berbagi informasi.
- 2) Setelah dilakukannya pengujian, didapatkan hipotesis kedua, yang bertujuan untuk mengetahui hasil sementara dari uji yang dilakukan terhadap kepemimpinan transformasional, adakah pengaruh positif serta signifikan berdasarkan kegiatan berbagi informasi. Berdasarkan data dalam tabel tersebut didapatkan skor *t-statistic* sebesar 2,940, dimana hal tersebut memiliki pengaruh sebesar 0,280, juga diketahui nilai *p-value* sebesar 0,003. Dari Perolehan yang didapat, diketahui nilai *t-statistic besar*

dari 1,96 serta nilai *p value* kurang dari 0,05 , yang mana bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesa dua dapat diterima, yang mana ada dampak positif serta berarti dari kepemimpinan transformasional pada variabel berbagi informasi.

- 3) Hasil yang didapat dari hipotesis ketiga apakah terdapat kemampuan dalam berkomunikasi dapat memiliki pengaruh positif serta signifikan dari kinerja karyawan. Berdasarkan data dalam tabel tersebut, diketahui bahwasannya skor *t-statistic* dalam angka 2,902 yang memiliki besar pengaruh pada angka 0,339 serta nilai *p-value* 0,004. Perolehan yang didapat, diketahui skor *t-statistic* $>1,96$ serta nilai *p value* kurang dari 0,05 , yang mana bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesa tiga diterima yang mana ada dampak positif serta berarti pada kemampuan dalam berkomunikasi terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pada hipotesis keempat, dilaksanakannya uji guna memahami adakah kepemimpinan transformasional bisa berdampak positif juga berarti pada kinerja karyawan. Berlandaskan data dalam tabel tersebut mempunyai skor *t-statistic* pada angka 0,120, yang diimbangi dengan besar pengaruh sebesar 0,020 serta nilai *p-value* 0,904. Dari perolehan yang diperoleh *t-statistic* kurang dari 1,96 serta nilai *p value* besar dari 0,05 , nantinya bisa disimpulkan bahwasannya hipotesa empat tidak diterima, dimana ada dampak positif serta tidak signifikan diantara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.
- 5) Pada hipotesis kelima, dilakukan uji untuk mengetahui korelasi antara berbagi informasi berpengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan data pada tabel diatas didapatkan nilai *t-statistic* pada angka 3,141 dengan besar pengaruh pada angka 0,533 serta nilai *p-value* sebesar 0,002. Selain itu didapatkan nilai *t-statistic* $>1,96$ dan nilai *p value* $<0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis tiga diterima dimana terdapat pengaruh positif juga signifikan terhadap berbagi informasi pada kinerja karyawan.

Spicific Indirect Model

Pada langkah selanjutnya, dilakukan pengujian tidak langsung (*indirect effect*), yang mana dapat dilihat berdasarkan hasil specific *indirect effect*. Bila didapatkan hasil *p-values* $< 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil tersebut signifikan. Dalam hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel mediator dapat memediasi pengaruh dari suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Begitupun dalam arti lain, tidak akan berpengaruh secara langsung. Apabila nilai *p-value* $> 0,05$ maka dapat diartikan tidak signifikan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel mediator tidak memediasi dari

pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dalam artian lain, tidak berpengaruh secara langsung (juniantara, 2015). Di bawah ini merupakan nilai *specific indirect model*:

Table 6. pengujian tidak langsung (*indirect effect*)

<i>Indirect Effect</i>	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t- Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kemampuana dalam Berkomunikasi (X1) ->Berbagi Informasi (Z) ->Kinerja Karyawan (Y)	H6	0,359	2,705	0,007	Positif Signifikan
Kepemimpinan Transformasional(X2) ->Berbagi Informasi (Z) ->Kinerja Karyawan (Y)	H7	0,149	2,432	0,015	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil bahwa:

- 1) Hipotesis ke enam dari uji yang sudah dilakukan, apakah memiliki pengaruh terhadap berbagi informasi memediasi hubungan antara kemampuan dalam berkomunikasi dengan kinerja karyawan. Penjelasan yang ada pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *t-statistic* sebesar 2,705 dan nilai *p value* 0,007. Diketahui nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05 . Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke enam diterima yaitu kemampuan dalam berkomunikasi memiliki pengaruh positif juga signifikan dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh berbagi informasi.
- 2) Hipotesis ke tujuh dari uji yang sudah dilakukan, apakah memiliki pengaruh terhadap berbagi infromasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Penjelasan yang ada pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *t-statistic* pada angka 2,432 serta diketahui bahwa nilai *p value* 0,015. Diketahui nilai *t-statistic* >1.96 serta nilai *p value* <0.05 . Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh berbagi informasi

Pembahasan

Pengaruh kemampuan berkomunikasi terhadap berbagi informasi

Kemampuan berkomunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan dengan berbagi informasi. Pendapat ini selaras dengan kutipan penelitian dari (Subrata, 2017) yang mana mengungkapkan dimana komunikasi memiliki fungsi kepada anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan dari individu maupun juga organisasi. Komunikasi juga memiliki peran yang signifikan pada hal penyampaian informasi, karena individu dapat berbagi ilmu dengan rekannya di organisasi melalui percakapan ataupun tukar informasi pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, proses penyampaian informasi yang baik (*communication skill*) dari individu, maka akan semakin baik pula budaya atau proses *berbagi informasi* dalam organisasi maupun perusahaan tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan (Subrata, 2017), dimana hasil penelitian ini mengemukakan kesimpulan yang mana kemampuan berkomunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan dengan berbagi informasi. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan jika penelitian ini menguatkan penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap berbagi informasi

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif juga signifikan dengan berbagi informasi. Pemimpin memegang peran penting dalam memperkenalkan budaya *berbagi informasi* di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Le & Lei dalam (Prasetyaningtyas et al., 2020) mengatakan bahwa dukungan pemimpin diperlukan guna terciptanya budaya *berbagi informasi* yang baik serta positif dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui peran pemimpinan, karyawan melihat bahwa adanya figur yang patut dicontoh. *Berbagi informasi* bisa dari bagaimana pemimpinan melakukan pengarahan atau *briefing* kepada para karyawannya. (Sarah, 2020) mengatakan interaksi pimpinan dan karyawan ditandai dengan bagaimana interaksi dari pemimpin yang dapat merubah kebiasaan karyawannya menjadi pribadi yang mampu, memiliki motivasi yang tinggi dan percaya diri untuk mencapai prestasi kerja yang berkualitas

Sejalan dengan penelitian yang pernah dilaksanakan (Prasetyaningtyas, et al, 2020), didapatkan hasil jika kepemimpinan transformasional memiliki arah positif juga signifikan dengan berbagi informasi. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan jika penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Pengaruh kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja karyawan

Kemampuan berkomunikasi memiliki peran positif juga signifikan dengan kinerja

karyawan. Dalam mencapai tujuan atau target dalam sebuah organisasi baik sosial maupun bisnis kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk itu diperlukannya upaya-upaya hal yang baik dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan meningkatkan kemampuankomunikasi karyawannya. Apabila individu atau karyawan memiliki kompetensi dalam komunikasi yang baik, oleh karena itu sangat dimungkinkan pencapaian kerjanya juga akan tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan (Satriowati *et al.*, 2016), mengungkapkan jika, kemampuan berkomunikasi berkorelasi positif serta signifikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, didapatkan kesimpulan jika penelitian ini mendukung yang ada sebelumnya.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak berpengaruh secara intens dengan kinerja karyawan. Guna mencapai kinerja karyawan yang optimal diperlukan arahan potensi untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang baik. Pada proses pengembangan potensi sumber daya manusia kearah yang lebih baik, tentunya diperlukan pemimpin. Peran kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mengatur, mengelola, memotivasi anggota pada tujuan yang lebih baik guna meraih hasil yang diinginkan pada suatu perusahaan. Kepemimpinan transformational diharapkan sesuai, karena pada prinsipnya kepemimpinan transformational dapat arahan bawahannya agar bekerja lebih baik, atau dengan kata lain dapat mempengaruhi ibawahnya.

Namun hal ini tidak Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan (Akbar, 2015) yang dimana hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kemampuan berkomunikasi memiliki arah positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini bertolak belakang dengan pendahulunya.

Pengaruh berbagi informasi terhadap kinerja karyawan

Berbagi informasi memiliki efektif positif serta signifikan dengan kinerja karyawan. *Knowledge sharing* (berbagiinformasi) secara sistematis merupakan sebuah proses mengirim, menerima serta membagikan pengetahuan dari individu maupun sekelompok individu dengan sasaran individu atau kelompok dimana membutuhkan melalui metode penyampian yang beragam. Bentuk *berbagi informasi* beragam mulai dari spontanitas sampai terorganisir. Dengan adanya budaya *berbagi informasi* diharapkan antar karyawan satu dengan yang lain bisa saling bertukar, misalnya saja karyawan senior memberikan pengetahuan bagaimana caranya melayani *customer* dengan baik, peraturan apasaja yang

berlaku di perusahaan tersebut, dengan wujud sederhana *berbagi informasi* bisa berjalan serta bisa mengangkat kinerja karyawan di perusahaan pada individu maupun instansi.

Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan (Subrata, 2017) dimana bahwa berbagi informasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan jika penelitian ini mendukung dari terdahulu.

Pengaruh keamampuan berkomunikasi terhadap kinerja karyawan dengan berbagi informasi sebagai variabel mediasi

Setelah dilakukannya analisis pada data, menunjukkan bahwa berbagi informasi dapat memfasilitasi potensi berkomunikasi dengan kinerja karyawan secara positif serta secara signifikan. Pada temuan tersebut membuktikan terdapat pengaruh kemampuan berkomunikasi bagi kinerja karyawan serta tergantung dengan adanya berbagi informasi yang dilakukan oleh para karyawan. seperti penjelasan yang dikemukakan oleh (Lubertri&Azizah, 2020) mengatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak jauh dari peran perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing. Terdapat beberapa jalan untuk mengembangkan kinerja karyawan ialah mewujudkan *kemampuan berkomunikasi* yang berkualitas. Melalui *berbagi informasi* diharapkan *kemampuan berkomunikasi* dapat lebih terstruktur baik lagi untuk membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubertri&Azizah, 2020) dimana bahwa berbagi informasi tidak signifikan sebagai pemediasi. Berbagi informasi tidak signifikan dalam memfasilitasi hubungan antara kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertolak belakang dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh kepemimpin transformasional terhadap kinerja karyawan dengan berbagi informasi sebagai variabel mediasi

Setelah dilakukannya analisis pada data, menunjukkan bahwa berbagi informasi dapat memfasilitasi pengaruh kepemimpinan transformasional untuk kinerja karyawan dengan positif serta secara signifikan. Hal ini membuktikan jika pemimpin yang efektif mampu memberikan dorongan motivasi kepada individu juga kelompok, dengan tujuan meningkatkan produktivitas, loyalitas serta kenyamanan anggota organisasi. Apabila bawahan merasa puas maka akan timbul kinerja karyawan yang maksimal. Peran kepemimpinan dalam hal ini *kepemimpinan transformational* sangat berperan dalam mewujudkan budaya *berbagi informasi* dalam perusahaan yang dipimpin. Dengan adanya pengaruh tidak langsung dari *berbagi informasi* dalam membentuk *kepemimpinan transformational* diharapkan dapat

menimbulkan semangat kearah positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peran individu sebagai pemimpin sangat diperlukan dalam memperkenalkan *berbagi informasi* yang tentunya akan memberikan dampak positif untuk kinerja karyawannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan (Satriowati et al., 2016) dimana bahwa berbagi informasi signifikan sebagai pemediasi. Berbagi informasi signifikan dan positif dalam memediasi pemimpin transformasional untuk kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan jika penelitian ini mendukung penelitian terdahulu.

SIMPULAN

Menurut temuan peneliti, kemampuan dalam berkomunikasi berdampak positif serta signifikan untuk berbagi informasi. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat diterima. Pemimpin yang dapat menerapkan transformasional dapat menyebarluaskan hal positif serta signifikan untuk berbagi informasi. Hipotesis kedua dapat diterima. Kemampuan dalam berkomunikasi memiliki hal positif yang signifikan untuk kinerja karyawan, oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima. Kepemimpinan transformasional berdampak positif, namun tidak signifikan untuk kinerja karyawan, oleh karena itu, hipotesis keempat ditolak. Berbagi informasi berpengaruh positif juga signifikan untuk kinerja karyawan, oleh karena itu, hipotesis kelima diterima. Kemampuan dalam berkomunikasi terdapat hal positif juga signifikan untuk kinerja karyawan melalui berbagi informasi. Oleh karena itu, berbagi informasi dapat dikatakan sebagai mediasi yang berkorelasi dengan kemampuan berkomunikasi untuk kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki hal positif serta signifikan untuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, berbagi informasi dapat menjadi mediasi yang berkorelasi dengan pengaruh kepemimpinan transformasional untuk kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AKBAR, M. A. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 13.
- Andri, K. (2018). Pengaruh knowledge sharing terhadap job satisfaction di PT. Nagaswara Sakti. 9–10.
- Atika, A., Fristin, Y., & Suwandaru, A. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT.PLN (PERSERO) Area Malang Rayon Malang Kota). *Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 23.
- Bangun. W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Beatriks, 2016.
- Communication Skill in Young Children With Emotional Disorder in Kupang. *Jurnal*

- Erwina, & Mira. (2019). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO. *Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 45–52. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/252/221>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ekonomi kerakyatan . Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Rep. 09, 611–628.
- Kese, M. L. (2020). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND MOTIVATION ON KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR AT SEKOLAH LENTERA HARAPAN KUPANG. 70(7), 143.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Creative Performance in Healthcare Teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147–157. <https://doi.org/10.1111/j.1467 8691.2012.00635>.
- Lubertri, L., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 450–465. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.490>
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Maksimum*, 5(1), 1–16.
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379–399. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T. *Jurnal Diversita*, 6(1), 48–62. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3069>
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2 (2), 12.. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/578/563>
- Stevani, M., & Santoso, T. G. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan

- Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall.
- Subrata, E. R. Y. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 130–137.
- Tseng, S. M. (2017). Investigating the moderating effects of organizational culture and leadership style on IT-adoption and knowledge-sharing intention. *Journal of Enterprise Information Management*, <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2016-0081>
- Widodo, Djoko Setyo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development* Vol.5, No.26: 62-66.