E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 4222-4236
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Brewijaya Coffee

Laela Sabrina[1], Kusiyah[2], Muhammad Saparudin[3]
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara
Email: laelasabr15@gmail.com, usykusiyah@gmail.com, muhammadsafaruddin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi dan sampel seluruh karyawan Brewijaya Coffee sebanyak 82 orang melalui teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β=0,455; t=5,979; p=0,000), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β=0,406; t=4,056; p=0,000). Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung=44,54 > F-tabel=3,114; R^2=0,530). Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan Brewijaya Coffee dapat dilakukan melalui penguatan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang efektif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and communication on employee performance at Brewijaya Coffee, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with the entire population of 82 employees as respondents through saturated sampling technique. Data were

collected using a Likert-scale questionnaire (1–5) and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results showed that partially, transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance (β=0.455; t=5.979; p=0.000), and communication had a positive and significant effect on employee performance (β=0.406; t=4.056; p=0.000). Simultaneously, transformational leadership and communication had a significant effect on employee performance (F-value=44.54 > F-table=3.114; R^2=0.530). These findings imply that improving employee performance at Brewijaya Coffee can be carried out through strengthening transformational leadership and effective communication.

Keywords: *Transformational Leadership, Communication, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Industri *coffee shop* di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan tersebut ditandai dengan semakin banyaknya jaringan kedai kopi yang mampu memperluas pasar, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Fenomena ini tidak terlepas dari perubahan gaya hidup masyarakat urban yang menjadikan *coffee shop* bukan hanya sebagai tempat menikmati kopi, tetapi juga sebagai ruang untuk bekerja, bersosialisasi, dan berkreasi. Kondisi persaingan yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar dapat bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci karena secara langsung memengaruhi kecepatan pelayanan, konsistensi rasa produk, serta pengalaman pelanggan secara keseluruhan.

Berdasarkan data Redaksi Daerah (2026), persaingan industri kedai kopi di Indonesia cukup tinggi. Beberapa merek kedai kopi kekinian memiliki tingkat *brand awareness* yang tinggi, seperti Kopi Kenangan (97%), Janji Jiwa (87%), Point Coffee (69%), Tomoro Coffee (65%), Fore Coffee (61%), dan Kopi Tuku (53%). Namun, Brewijaya Coffee belum masuk ke dalam daftar kedai kopi terpopuler tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan daya saing dan mempertahankan kualitas pelayanan kepada konsumen. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan,

karena karyawan akan berperan langsung dalam memberikan pelayanan, menjaga kualitas produk, serta menciptakan pengalaman yang baik bagi konsumen.

Brewijaya Coffee merupakan salah satu unit usaha di bidang *food and beverage* yang berada di bawah pengelolaan PT Brawijaya Multi Usaha. PT Brawijaya Multi Usaha merupakan perusahaan milik Universitas Brawijaya yang bergerak di berbagai sektor bisnis dan jasa. Salah satu misi Brewijaya Coffee adalah "Menghadirkan pengalaman berkumpul dan berdiskusi yang produktif di tengah hiruk pikuk ibu kota". Dalam hal ini, Brewijaya Coffee harus meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan khususnya pada kinerja karyawannya untuk mencapai misi tersebut. Dalam rangka mewujudkan salah satu misi perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik.

Data penilaian kinerja karyawan Brewijaya Coffee pada periode 2022–2025 menunjukkan adanya fluktuasi. Pada tahun 2022, kualitas kerja mencapai 80% dan kuantitas 87%. Namun, pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi kualitas 73% dan kuantitas 78%. Penurunan berlanjut pada tahun 2024 dengan kualitas 72% dan kuantitas 77%. Baru pada tahun 2025 terjadi peningkatan kembali dengan kualitas 75% dan kuantitas 78%. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Brewijaya Coffee mengalami penurunan dan tingkat produktivitas kerja pada perusahaan belum mencapai target secara maksimal. Penurunan tersebut diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang belum optimal. Data penilaian kinerja karyawan Brewijaya Coffee disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Brewijaya Coffee Tahun 2022–2025

Tahun	Kualitas	Kuantitas
2022	80%	87%
2023	73%	78%
2024	72%	77%
2025	75%	78%

Sumber: Manajemen Brewijaya Coffee, 2025

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan dan komunikasi yang diterapkan oleh manajemen. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai (Loindong *et al.*, 2023). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan dan komunikasi yang diterapkan oleh manajemen.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak diterapkan dalam organisasi modern karena dinilai mampu mendorong motivasi, kreativitas, dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan dan keuntungan, rasa hormat dan kepercayaan serta mengusulkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan nilai moral bawahannya (Prayuda, 2022). Agazu *et al.* (2025) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional masih relevan dalam mendorong kinerja organisasi secara menyeluruh karena mampu menyelaraskan tujuan individu dengan visi organisasi yang lebih besar.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karena pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan visi yang jelas, motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan, serta mendorong kreativitas dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan maupun organisasi. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dilihat dari penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Tolu *et al.* (2021), Silaban dan Siregar (2023),

Nugraha (2025), Ardiansyah dan Pasaribu (2024), serta Ariyani *et al.* (2025) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2024) di mana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Komunikasi disebut dengan proses penerimaan dan pemberian informasi antara pihak satu dengan lainnya dengan tujuan mendapatkan informasi yang bermanfaat satu sama lain (Mas & Haris, 2020). Untuk meminimalisir kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan komunikasi yang baik perlu pada setiap interaksi dalam sebuah organisasi supaya dapat menghasilkan atau menyatukan dan mensinkronkan seluruh aspek untuk kepentingan bersama dalam sebuah organisasi. Interaksi organisasi meliputi sebuah penyampaian informasi, instruksi pemberian tugas dan komunikasi antar dua orang atau lebih. Di sisi lain, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem komunikasi internal berjalan dengan baik agar setiap karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas.

Komunikasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi miskomunikasi dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang baik, baik vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja), memfasilitasi pertukaran informasi, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dilihat dari penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait hubungan komunikasi dengan kinerja. Wandi (2022), Sari dan Asnur (2023), Wicaksono *et al.* (2024), Ambarwati *et al.* (2025), serta Panjaitan dan Hidayat (2024) membuktikan komunikasi berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan itu, penelitian yang dilakukan

Mentu *et al.* (2025) membuktikan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan.

Relevansi penelitian ini semakin kuat mengingat industri kopi di Indonesia terus mengalami pertumbuhan. Persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar dapat bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Brewijaya Coffee menjadi sangat penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi yang efektif. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee? (3) Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang dilaksanakan di Brewijaya Coffee, Jl. Taman Mini I, RT.3/RW.2, Pinang Ranti, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta, pada bulan Maret–Juli 2026; populasi penelitian adalah seluruh karyawan Brewijaya Coffee yang berjumlah 82 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *sampling* jenuh (Sugiyono, 2023); variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen meliputi gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi; data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5; analisis data dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas, kolinearitas, *R-Square*, *F-Square*, *Q-Square*, model fit, uji *path coefficients*, dan uji simultan (*F-Test*) menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Hair *et al.*, 2022) dengan bantuan program SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan Brewijaya Coffee. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Identitas Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	**Jenis Kelamin**		
	Laki-laki	58	70,7
	Perempuan	24	29,3
2	**Usia**		
	18–25 tahun	60	73,2
	25–35 tahun	20	24,4
	35–40 tahun	1	1,2
	>40 tahun	1	1,2
3	**Pendidikan**		
	SMA	53	64,6
	Diploma	1	1,2
	S1	28	34,1
4	**Lama Bekerja**		
	0–1 tahun	36	43,9
	1–5 tahun	39	47,6
	5–10 tahun	6	7,3
	>10 tahun	1	1,2
	Total	**82**	**100**

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (70,7%),

berusia 18–25 tahun (73,2%), berpendidikan SMA (64,6%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (47,6%).

Analisis Deskriptif

Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Variabel	Persentase SS & S	Persentase CS, TS, STS	Kriteria
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	72,5%	27,5%	Baik
Komunikasi (X2)	73,6%	26,4%	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	76,94%	23,01%	Baik

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 3, variabel Kinerja Karyawan memperoleh persentase jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi sebesar 76,94%, diikuti Komunikasi sebesar 73,6%, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 72,5%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,600	0,961	0,964

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)
Komunikasi	0,608	0,960	0,963
Kinerja Karyawan	0,598	0,968	0,970

Sumber: Data Olahan SEMPLS, 2026

Hasil Uji Model Struktural

Hasil uji kolinearitas menunjukkan nilai VIF sebesar 1,221 (< 5,00), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai *R-Square* sebesar 0,530 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,518, yang berarti 53,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi, sedangkan sisanya 47,0% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai *F-Square* menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh besar (0,361) dan Komunikasi memberikan pengaruh sedang (0,288) terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Q^2 *Predict* sebesar 0,511 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* yang baik, dan nilai SRMR sebesar 0,067 menunjukkan model fit yang baik.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji *path coefficients* disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	t-statistics	p-values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0,455	5,979	0,000	Positif dan signifikan
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	0,406	4,056	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data Olahan SEMPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. Komunikasi juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima. Hasil uji simultan (*F-Test*) disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F-Test)

F-hitung	F-tabel	Signifikansi	Keterangan
44,54	3,114	0,000	Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai F-hitung sebesar 44,54 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,114, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tolu *et al.* (2021), Silaban dan Siregar (2023), Nugraha (2025), Ardiansyah dan Pasaribu (2024), serta Ariyani *et al.* (2025).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjalin di lingkungan Brewijaya Coffee, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi mengenai tugas, target kerja, kebijakan perusahaan, maupun evaluasi pekerjaan dapat diterima secara jelas oleh seluruh karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wandi (2022), Sari dan Asnur

(2023), Wicaksono *et al.* (2024), Ambarwati *et al.* (2025), serta Panjaitan dan Hidayat (2024).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee. Kinerja yang diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, kemandirian, pengetahuan dan keterampilan kerja, efektivitas, serta komitmen kerja mampu ditingkatkan melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang efektif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rihayana *et al.* (2022), Syarif dan Riza (2022), Triningsih *et al.* (2023), Utami *et al.* (2024), Frestya *et al.* (2024), Artawan *et al.* (2025), Sapnawati dan Reho (2025), serta Malau dan Herminingsih (2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,455, *t-statistics* sebesar 5,979, dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan Brewijaya Coffee, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,406, *t-statistics* sebesar 4,056, dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjalin di lingkungan Brewijaya Coffee, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Brewijaya Coffee. Hal ini

dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 44,54 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,114. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara bersama-sama, maka semakin baik pula kinerja karyawan Brewijaya Coffee.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Brewijaya Coffee disarankan untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dalam tindakan bertanggung jawab, pemberian motivasi, pembinaan karyawan, dan dukungan. Pimpinan diharapkan lebih konsisten dalam menjalankan tanggung jawab, memberikan apresiasi dan motivasi, melakukan pembinaan secara berkala, serta memberikan dukungan terhadap kebutuhan dan kendala karyawan. (2) Brewijaya Coffee disarankan untuk meningkatkan komunikasi dalam bekerja, khususnya dalam bertindak sesuai arahan, meningkatkan motivasi, dan menjaga keharmonisan. Pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan motivasi melalui apresiasi dan komunikasi yang positif, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. (3) Brewijaya Coffee disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam dukungan kerja antar atasan dan bawahan, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan mutu kerja. Pimpinan perlu memberikan dukungan yang lebih baik, melakukan evaluasi serta pengarahan secara berkala, dan meningkatkan pengawasan serta standar kerja. (4) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Agazu, B. G., Kero, C. A., & Dabela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship, 14*(29).

Ambarwati, Sundari, S., & Pakpahan, M. (2025). Pengaruh komunikasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan: Literatur review. *Manajemen Kreatif Jurnal, 3*(2), 72–79.

Ardiansyah, F., & Pasaribu, V. D. (2024). Transformational leadership and intrinsic motivation on employee performance in the mechanical division of PT Astra Internasional (Tbk) Toyota Auto 2000 Bumi Serpong Damai Branch, South Tangerang. *West Science Business and Management, 2*(3), 867–874.

Ariyani, H. M., Sudaryanto, E., & Hadiyat, Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kadi International. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama, 2*(1).

Artawan, I. B., Puspitawati, N. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Denpasar. *Jurnal Emas, 6*(1), 48–62.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Frestya, A., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2024). The influence of transformational leadership, work skills and communication on employee performance at PT Shung Shim Internasional Purbalingga. *International Social Sciences and Humanities, 3*(3), 445–451.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Kurniawan, F. P., Hadi, S., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sleman. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 13*(5).

Loindong, A. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi Covid-19 (Studi kasus di Kantor Satpol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, 11*(4), 110–121.

Malau, C. N., & Herminingsih, A. (2025). The effects of transformational leadership, organizational communication and career development on sustainability employee performance. *International Journal of Management and Business Applied, 4*(2), 98–108.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mas, S. R., & Haris, P. I. (2020). *Komunikasi dalam organisasi (Teori dan aplikasi)*. UNG Press Gorontalo.

Mentu, M., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. (2025). Pengaruh komunikasi kerja, self-efficacy, dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan J&T Manado. *Jurnal EMBA, 13*(3), 211–219.

Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. Y., Purba, B., Kato, I., & Simarmata, M. M. (2021). *Komunikasi organisasi: Teori, inovasi dan etika*. Yayasan Kita Menulis.

Nugraha, A. (2025). The effect of transformational leadership style and organizational commitment on employee performance with organizational climate as intervening variable. *Golden Ratio of Human Resource Management, 5*(1).

Panjaitan, S., & Hidayat, R. (2024). The influence of communication and non-physical work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 7*(4).

Prayuda, R. Z. (2022). Dampak kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasi dan transaksional pada kinerja karyawan sekolah swasta: A mini review. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL), 3*(1).

Redaksi Daerah. (2026, Agustus 13). *Bisnis kedai kopi makin sengit, Kopi Kenangan masih kuasai pasar 2026*. Sumatrakini.com.

Rihayana, I., Salain, P. P., & Adhika, N. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan seni patung. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 11*(4).

Sapnawati, & Reho, A. (2025). The influence of communication and leadership styles on employee performance with motivation as a mediator. *Journal of Business and Management Review, 6*(12), 1722–1743.

Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 7*(2), 319–324.

Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia, 2*(1).

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-5). Alfabeta.

Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan, 2*(1), 33–41.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis, 11*(1).

Triningsih, F., Kurniawan, A. P., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. *Nian Tana Sikka: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 1*(6), 169–184.

Utami, N. S., Saraswati, N. S., & Dewi, N. L. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Darmawan Silver Penatih. *Jurnal EMAS, 5*(11).

Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1*(1), 21–30.

Wicaksono, A. S., Hendri, M. I., Daud, I., & Rosnani, T. (2024). The effect of communication, work discipline and work life balance on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 12*(4), 1219–1226.