



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAJINAN SENI PATUNG

I Gede Rihayana¹, Putu Pradiva Putra Salain², Nyoman Resa Adhika³

¹²³Universitas Mahasaraswati Denpasar, Indonesia. E-mail: igederihayana@unmas.ac.id

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|--|--|
| <p>Keywords Transformational Leadership, Communication, Employee Performance</p> <p>How to cite: Rihayana, I Gede., Salain, Putu Pradiva Putra., Adhika, Nyoman Resa., (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Seni Patung. <i>JMM UNRAM</i>, 11(4), 281-292</p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v11i4.741</p> <p>Dikumpulkan : 27 September 2022 Direvisi : 25 Oktober 2022 Dipublikasi : 28 Oktober 2022</p> | <p>Human resources are an important factor in an organization. Every organization will also always improve the quality of its resources so that its performance is satisfactory. The quality improvement is also one of the efforts to make employees more motivated and clear the direction of the goals to be achieved. This study aims to determine the effect of transformational leadership on employee performance and the effect of communication on employee performance in the sculpture industry. The research data collection method was carried out by distributing questionnaires using a five-point Likert scale as a measuring tool. The population of this study were all employees in the sculpture industry with a total sample of 86 people. Sampling was done by using the saturated sample technique. Then the data were analyzed using SPSS 22.0 for Windows. The results show that transformational leadership and communication have a positive and significant effect on employee performance in the sculpture industry</p> <p>Copyright © 2022. I Gede Rihayana , Putu Pradiva Putra Sallain, Nyoman Resa Adhika. JMM UNRAM. All rights reserved.</p> |

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan diharapkan mampu berkinerja dengan maksimal untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk bisa bersaing di pasar bisnis serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satunya adalah dengan lebih melibatkan peran serta karyawan dalam pengembangan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Raharjo, 2015). keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu meningkatkan kemampuan

perusahaan dalam rangka tantangan dan proses perubahan yang didukung dengan pemberdayaan keterampilan atau kemampuan karyawan (Salain & Rihayana, 2019) dan mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal (Herlambang & Suandana, 2020). Di era modern saat ini gaya kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi keberlangsungan organisasi. Melalui kepemimpinan transformasional yang dimiliki, pemimpin akan mentransfer beberapa nilai, seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang atau pegawai (Sazly & Ardiani, 2019) yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Penerapan kepemimpinan transformasional memberikan karyawan rasa percaya, lebih dihargai, patuh serta tanggap kepada pimpinannya. dampaknya karyawan akan mendapatkan motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang melebihi harapan pemimpin (Tania, 2017).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Dalam dunia usaha kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup serta keberlangsungan jalannya suatu organisasi dalam sebuah perusahaan. Menurut Khoirusmadi (2012), kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya. Menurut Umar (2014), menyatakan bahwa pemimpin yang melihat dari *perspektif* manajemen organisasi adalah salah satu agen penting bagi perusahaan, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang kompeten untuk memimpin, mengubah dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, kerja mereka serta mencapai tujuan dan sasaran yang di tetapkan. Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Usman, 2011).

Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu cara kepemimpinan yang mampu menanamkan inspirasi kepada karyawan, mengakomodir kepentingan mereka serta sedemikian rupa dapat memiliki pengaruh kuat yang mendasar di hati karyawan lain (Nurdin & Rohendi, 2016). Kepemimpinan transformasional bukan sekadar ditujukan untuk mencapai keberhasilan untuk meraih sebuah tujuan dengan membawa pengaruh bagi pengikutnya, lebih dari itu untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai dasar mereka melalui pengembangan potensi (Ramadhani & Indawati, 2021). Selain itu seorang pemimpin juga harus bisa memikirkan bahwa peran kinerja karyawan menjadi salah satu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicari perusahaan (Hartono & Rahadi, 2020). Faktor komunikasi menjadi salah satu hal penting di dalam membentuk kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan di dalam mewujudkan target yang diinginkan perusahaan. Komunikasi mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, karena salah satu faktor dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur sumber daya yang dimiliki, oleh karena itu tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya lainnya yang ada di perusahaan. Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik.

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2016). Dalam organisasi komunikasi berperan penting dalam melakukan pekerjaan diantara karyawan. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Peran dan fungsi komunikasi, sering diabaikan dalam perusahaan, akibatnya kesalah pahaman sering terjadi baik antar atasan dan bawahan, maupun antar individu dalam perusahaan, yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi. Kondisi ini sangat tidak kondusif bagi lingkungan kerja karyawan, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai (Wandi *et al.*, 2019). Efektifitas komunikasi dapat terlihat dari Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing-masing karyawan (Rialmi & Morsen, 2020).

Dalam penelitian ini melihat permasalahan dari beberapa fenomena yang ada di perusahaan Industri kerajinan seni patung dimana faktor kepemimpinan dilihat masih sangat rendah. Ini diperlihatkan dari kurangnya pimpinan dalam memperhatikan karyawan dengan melakukan tugas yang diberikan sehingga karyawan hanya menunggu intruksi dari atasannya saja. Selain itu pimpinan dalam bekerja kurang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memberikan masukan dan gagasan dalam pengembangan perusahaan. Hal seperti ini menyebabkan kurang kondusifnya suasana kerja yang terjalin di perusahaan. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan ini pada akhirnya berdampak kepada tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja yang diperlihatkan dari terjadinya beberapa kali kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta lambatnya di dalam menyiapkan pesanan sehingga hal ini berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Bahagia & Putri, 2020). Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulila, 2019). Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik diperlukan sebuah kedisiplinan karena kedisiplinan karyawan mempengaruhi ketertiban dalam tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan (Riwukore *et al.*, 2021). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja (prestasikinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manullang, 2010:67). Adapun indikator kinerja karyawan yaitu.

- a) Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas, yaitu hasil kerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.
- b) Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu Hasil kerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.

- c) Mampu berinovasi Mampu berinovasi, yaitu semua karyawan diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.
- d) Disiplin, yaitu semua karyawan diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- e) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja, yaitu semua karyawan diharapkan selalu mempunyai untuk meningkatkan hasil kerja.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang merupakan kompetensi pemimpin untuk mendapatkan kinerja karyawan melebihi harapan, dapat lebih membantu dan bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan seseorang untuk memotivasi mereka secara intrinsik (Khan *et al*, 2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional berusaha untuk mengubah dari visioner menjadi visi Kolektif dimana bawahan bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan dengan kata lain, proses transformasional dapat dilihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan transformasional sebagai : dikaitkan karisma, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Kepemimpinan dengan gaya Transformasional selalu memberikan motivasi kerja dengan penekanan pada hubungan sosial kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga Kepuasan Kerja dapat tercapai (Roni, 2019). Beberapa indikator kepemimpinan transformasional yaitu.

a) Menjelaskan prosedur kerja

Pemimpin yang baik ialah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga mereka dapat memiliki kesempatan untuk maju. Seorang pemimpin juga harus mampu menjelaskan prosedur kerja secara terurai dan jelas agar para bawahan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

b) Aktif dalam aktivitas pekerjaan

Pemimpin merupakan seorang yang menduduki suatu posisi manajemen yang melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu seseorang pemimpin harus aktif dalam aktivitas pekerjaan serta melakukan hal-hal yang positif agar para bawahan juga terkompetensi dalam bekerja dan dalam pengambilan keputusan pimpinan harus bijaksana, karena perilaku dan kualitas pimpinan merupakan cerminan para bawahan.

c) Memberikan dorongan moril

Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pembimbing yang mendorong dan menuntun bawahannya. Seorang pemimpin bukan hanya memberikan imbalan materi semata, tetapi harus memberikan dukungan moril, seperti membina hubungan yang harmonis dengan para bawahannya.

d) Memberikan kebebasan atas aspirasi

Pemimpin harus mampu membangkitkan semangat dan berkreasi kepada para bawahannya dalam bekerja serta memberikan kebebasan dan mendengarkan atas aspirasi para bawahannya.

e) Memberikan tauladan kepada bawahannya

Perilaku pimpinan merupakan cerminan para bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memberikan tauladan yang baik dan member kompetensi kepada para bawahannya, agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

2.3. Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Baccal, 2005). Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi,

ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik (Dewi, 2021). Adapun indikator dari komunikasi.

a. Komunikasi Horizontal (Komunikasi Lateral/Menyamping)

Merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyamping dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang selevel maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi bentuk ini selain berguna untuk menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan. Kemudahan koordinasi ini terjadi karena adanya tingkat, latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang relative sama antara pihak-pihak yang berkomunikasi serta adanya struktur formal yang tidak ketat.

b. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal atau komunikasi lintas saluran adalah komunikasi yang dilakukan oleh staf kepada pimpinan atas, dalam hal ini manajer atau sebaliknya tanpa perantara atau pihak ketiga dengan melewati pimpinannya/bawahannya langsung. Dengan kata lain, komunikasi diagonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

c. Komunikasi Vertikal

Merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertical merupakan komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi kesuatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Industri Kerajinan Seni Patung yang berada di Kabupaten Gianyar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 96 orang, dimana dalam pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan yang bekerja pada industri kerajinan seni patung yang diambil dari 27 usaha yang tersebar di kabupaten Gianyar. Selanjutnya hasil pengumpulan data dianalisis menggunakan SPSS 22.0

4. ANALISIS DATA

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini reponden berjumlah 96 orang. Dimana jika dilihat dari jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 58,3%, perempuan sebanyak 41,7%, kemudian dilihat dari tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 89,7%, tingkat pendidikan diploma 8,37% dan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 1,93%, selanjutnya jika dilihat dari usia/umur karyawan, maka usia dibawah 18 tahun 24,3%, usia 18-25 tahun sebanyak 49,8% dan usia 26-30 tahun sebanyak 16,7%, dan usia 31-35 tahun sebanyak 9,2%. Jika dilihat dari masa kerja karyawan maka masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 30,6% , 1-2 tahun sebanyak 44,4% dan 6-10 tahun atau lebih sebanyak 5,6%.

4.2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:100), uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Tes ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau valid jika memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) > 0,30. Berdasarkan tabel 2, semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30, dengan demikian semua instrumen tersebut valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas

| No | Variabel | Question | Validitas | | |
|----|---|------------------|--------------------|--------------|------------|
| | | | Koefisien Korelasi | Syarat Valid | Keterangan |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional (X ₁) | X _{1.1} | 0,778 | 0,3 | Valid |
| | | X _{1.2} | 0,793 | 0,3 | Valid |
| | | X _{1.3} | 0,859 | 0,3 | Valid |
| | | X _{1.4} | 0,840 | 0,3 | Valid |
| | | X _{1.5} | 0,821 | 0,3 | Valid |
| 2 | Komunikasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,839 | 0,3 | Valid |
| | | X _{2.2} | 0,857 | 0,3 | Valid |
| | | X _{2.3} | 0,803 | 0,3 | Valid |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ | 0,734 | 0,3 | Valid |
| | | Y ₂ | 0,796 | 0,3 | Valid |
| | | Y ₃ | 0,829 | 0,3 | Valid |
| | | Y ₄ | 0,838 | 0,3 | Valid |
| | | Y ₅ | 0,750 | 0,3 | Valid |

4.3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:183), pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Menurut Ghozali (2013:42), uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 adalah sebagai berikut.

Tabel 3

| Variabel | Cronbach's Alpha | Syarat | Keterangan |
|---|------------------|--------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X ₁) | 0,877 | 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi (X ₂) | 0,780 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,846 | 0,60 | Reliabel |

4.4. Uji Kolmogorov Smirnov

Menurut Ghozali (2013:160) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik Normal Probability Plot dan uji statistic Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 450. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05 ($\alpha=5\%$).

Tabel 4

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.04892339 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .111 |
| | Negative | -.054 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .666 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .767 |

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov (K-S) sebesar 0,666, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,767. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,767 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

4.5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung kolerasi diantara variabel-variabel independen/bebas. Pendeteksian keberadaan multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika ada tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

Table 5

| Variable | Collinearity Statistic | |
|---|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepemimpinan Transformasional (X ₁) | 0.316 | 3.162 |
| Komunikasi (X ₂) | 0.349 | 2.862 |

Dari hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF dari variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

5. PEMBAHASAN

5.1. Hasil Uji Hipotesis

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Komunikasi (X₂), sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 22.0 dalam pengolahan yang hasilnya ada pada Table 7 adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Hipotesis

| Result | T table | Sig | Keterangan |
|---|---------|-------|-------------|
| Transformational Leadership (X ₁) -> Employee Performance (Y) | 0,407 | 0,007 | Significant |
| Communication (X ₂) -> Employee Performance (Y) | 0,323 | 0,002 | Significant |

5.1.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 5.7, Standarized Beta Kepemimpinan Transformasional (b_1) sebesar 0,407 dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari α ($0,007 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.1.2. Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi pada Tabel 5.7 diketahui Standarized Beta Komunikasi (b_2) sebesar 0,323 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dengan (α) = 5 persen ($0,002 < 0,05$). Ini berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Salain & Rihayana (2019); Sanjaya (2011) dan Suginten (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hasil penelitian Putra dan Indrawan (2015); Indriyani (2018), dan Oktora *et al.*, (2015) juga menyatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis selanjutnya menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Komunikasi, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat, hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil ini sesuai dengan teori Luthans, (2012:243), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya Komunikasi merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan diperolehnya Komunikasi oleh Karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya.

REFERENCES

- Baccal, R. (2005). *Performance Management*. Jakarta : GM
- Bahagia, R., & Putri, L., P. (2020). Factors Affecting Employee Performance During the Covid Pandemic 19. *Journal of International Conference Proceedings*. 3 (4). <https://doi.org/10.32535/jicp.v3i4.1007>
- Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intitractors, Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman*, 4, (2). <https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2420>
- Dewi, V., K, Rr. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*. 4 (2). <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9085>
- Fahmi, M., & Sanita, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Proceeding*. 2 (3). <https://ejournal.aibpm.org/index.php/IJCP/article/view/658/646>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goris, Jose R. (2016). Effects of Satisfaction with Communication on The Relationship Between Individul Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *Journal of Management Development School of Business, Andrews Unioersiry. Berriens Springs, Michigan. USA*, 26 (8), 737-752. DOI: 10.1108/02621710710777255
- Hamali, A, Y. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9 (3). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 18 (1). <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Herlambang, P, G, D., & Suwandana, I, M, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Denpasar Timur. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 4. 1. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24070>
- Husnan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung.
- Indriyani, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Di Gempol Pasuruan, *Undergraduate Thesis*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*. 6 (40). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Khoirusmadi. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 7, (3). <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KiMUIBKfpy8J:eprints.undip.ac.id/29440/+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Namawi Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.

- Ningrum, N. M. (2014). Pengaruh Komunikasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Astra Credit Companies (ACC) Cabang Kediri. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. <https://docplayer.info/31398486-Pengaruh-komunikasi-promosi-jabatan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-di-astra-credit-companies-acc-cabang-kediri-tahun-2014.html>
- Nuridin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Vol. (4). 1. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.336>
- Manullang, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Oktora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika dan Manajemen Bisnis*, 1, (1), <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jdmb/article/view/3924>
- Putra & Indrawan (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor 1 di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4. (10). <https://docplayer.info/49635908-Pengaruh-kepemimpinan-transformasional-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-cv-agung-motor-i-di-kabupaten-tabanan.html>
- Rahardjo, Mudji, Purbudi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPN. Yogyakarta
- Ramadhani, M, A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 9 (3). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/14077/pdf/48441>
- Ranti, D, V, F. (2018). The Effect of Leadership Competences on Job Satisfaction in Government Organization in Minahasa Region. *Journal of International Conference Proceeding*, 1, (2). <https://ejournal.aibpm.org/index.php/IICP/article/view/289/293>
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 1-7. <https://doi.org/http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IJSDM/article/view/3940>
- Riwukore, J, F., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4, (2).. <http://ejournal.aibpm.org/index.php/APJME/article/view/1149/1050>
- Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Secretari dan manajemen*. Vol. 3 (1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5243>
- Salain, P, P, P., & Rihayana, I, G. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance Pt. Pln (Persero) Bali Up3 Distribution of South Bali Region. *Academy of Social Science Journal*, 4, (11). <http://www.assj.info/index.php/assj/article/view/2532>
- Sanjaya. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Danthi Bali, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisins Universitas Udayana.

- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*. Vol. (17). 2. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2.6230>
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suginten. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Led Studio Silver Desnand Manufaktur Kuta Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sugiyono. (2013). *Metode Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4, (3).
<https://ejournal.aibpm.org/index.php/IJABIM/article/view/690/678>
- Tania, Y. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Premier Management Consulting. Vol. (5). 1. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5188>
- Umar, H. (2014). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Utami, S. S., & Hartanto, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4,(1), 58-67.
<https://docplayer.info/55440878-Pengaruh-kepemimpinan-motivasi-komunikasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-kecamatan-jumantono-kabupaten-karanganyar.html>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2, (2), 18-30. <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>
- Wuradji. (2008). *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yukl Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi Suprianto). Jakarta: Indeks