

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SUMBER REJEKI

I Made Arya Kresna K.P¹, Anak Agung Dwi Widyani², Tiara Carina³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email:¹ aryakresna09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian kali ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Sumber Rejeki yang berjumlah 36 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dalam penelitian ini didapat melalui hasil penyebaran kuesioner yang nantinya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki. Melihat hasil penelitian, Maka peneliti sarankan agar pimpinan UD. Sumber Rejeki Bali memberikan dorongan atau motivasi untuk seluruh karyawan seperti memberikan kompensasi untuk karyawan yang mampu mencapai target kerja agar meningkatkan semangat kerja karyawan

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out the influence of Transformational Leadership, Communication and Work Discipline on Employee Performance at UD. Source of fortune. The population in this study were all employees at UD. Sumber Fortune, totaling 36 people. The number of samples in this study was 36 people who were determined using saturated sampling techniques. The data in this research was obtained through the results of distributing questionnaires which were later analyzed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the research results, it can be seen that: Transformational Leadership, Communication and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at UD. Source of fortune. Seeing the research results, the researchers suggested that the leadership of UD. Sumber Rejeki Bali provides encouragement or motivation for all employees, such as providing compensation for employees who are able to achieve work targets in order to increase employee morale

Keywords: Transformational Leadership, Communication, Work Discipline, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi merupakan suatu hal utama yang harus dilakukan oleh perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka dampak bagi perusahaan akan sangat besar dalam kemajuan badan usaha itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Priansa (2022:234) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi, nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan di dasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Berbagai bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan kinerja. Seorang pemimpin jika menginginkan kinerja yang optimal maka dalam pelaksanaannya mengelola suatu organisasi haruslah mempunyai nilai-nilai transformasional. Nilai-nilai inilah yang

akan memotivasi dan menimbulkan kesadaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian dari Prahesti, dkk., (2022:279) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Nurhayana (2021:127) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengkoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Keseluruhan proses intruksi itu akansangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dari Ardiansyah (2022:25) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Dewi (2021:169) pengaruh komunikasi mendapatkan hasil positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik,

norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin terhadap peraturan yang ada maka kinerja dari karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan hasil Penelitian Primadi dan Liyasa (2022:24) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil positif dan signifikan, kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2022:11) juga mendapatkan hasil positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di UD. Sumber Rejeki yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jual beli barang. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan sebanyak 36 orang.

Dari hasil survey pada UD. Sumber Rejeki didapatkan bahwa pada perusahaan ini sudah terjadi penurunan volume penjualan yang dapat dilihat dari tabel data penjualan UD. Sumber Rejeki pada periode Januari - Desember 2022:

Tabel 1.1
Data Penjualan UD. Sumber Rejeki
Periode Januari-Desember 2022

NO	Bulan	Target (Rp)	Jumlah Penjualan (Rp)	Realisasi Penerapan (%)
1	Januari	2.200.000.000	2.210.000.000	
2	Februari	2.200.000.000	2.206.000.000	
3	Maret	2.200.000.000	1.980.000.000	-10%
4	April	2.200.000.000	1.804.000.000	-18%
5	Mei	2.200.000.000	1.870.000.000	-15%
6	Juni	2.200.000.000	1.936.000.000	-12%
7	Juli	2.200.000.000	2.024.000.000	-8%
8	Agustus	2.200.000.000	2.090.000.000	-5%
9	September	2.200.000.000	1.914.000.000	-13%
10	Oktober	2.200.000.000	1.826.000.000	-17%
11	November	2.200.000.000	2.068.000.000	-6%
12	Desember	2.200.000.000	1.980.000.000	-10%

Sumber : UD. Sumber Rejeki

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah penjualan secara berturut – turut pada tahun 2022. Yang menjadi permasalahan di perusahaan

ini adalah meskipun harga yang di tetapkan perusahaan relatif bersaing dengan perusahaan sejenis, namun volume penjualan tidak mengalami peningkatan. Turunnya volume penjualan disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki.

Menurunnya volume penjualan pada UD. Sumber Rejeki membutuhkan manajemen yang memahami perubahan. Perubahan ini mencakup kepemimpinan melalui kepemimpinan transformasional, sehingga karyawan akan mendapatkan motivasi dari pemimpin, menumbuhkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah penjualan berturut-turut pada tahun 2022, menunjukan bahwa ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan yang artinya karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan dengan baik pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan penjualan pada perusahaan UD. Sumber Rejeki.

Selain faktor kepemimpinan transformasional rendahnya kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki disebabkan oleh komunikasi didalam perusahaan. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.

Melalui proses wawancara terhadap manajer terdapat beberapa masalah yang terjadi pada UD. Sumber Rejeki berkaitan dengan komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan adalah :

1. Karyawan enggan menyampaikan masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan kepada atasan secara langsung sehingga dapat mengganggu atau menghambat kerja karyawan tersebut.
2. Komunikasi secara langsung dan terbuka antara pimpinan dengan karyawan jarang dilaksanakan sehingga pimpinan kurang

memahami kebutuhan dan permasalahan karyawan.

Selain kedua faktor tersebut menurunnya kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja. Salah satu indeks tingkat disiplin kerja pegawai pada UD. Sumber Rejeki adalah tingkat absensi yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan dan Jumlah Karyawan pada UD. Sumber Rejeki Periode Januari-Desember 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
A	B	C	D	E = c.d	F	G = e.f	H = (F/a).100%
1	Januari	36	27	972	7	965	0,72
2	Februari	36	25	900	8	892	0,89
3	Maret	36	24	864	7	857	0,81
4	April	36	26	936	5	931	0,53
5	Mei	36	24	864	10	854	0,11
6	Juni	36	26	936	5	931	0,53
7	Juli	36	27	972	6	966	0,62
8	Agustus	36	26	936	7	929	0,75
9	September	36	26	936	7	929	0,75
10	Oktober	36	27	972	6	966	0,62
11	November	36	25	900	5	895	0,57
12	Desember	36	27	972	7	965	0,72
Jumlah			310	11.160	80	11.080	7,62
Rata-Rata			25,83	930	6,67	923,33	0,63

Sumber : UD. Sumber

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada UD.Sumber Rejeki tahun 2022 adalah rata-rata sebesar 0,63%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang sudah tergolong rendah karena tingkat absensi yang tinggi adalah diatas 3%. Namun meskipun demikian, masih terdapat karyawan yang belum atau tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kurangnya skill untuk menyelesaikan tugas, mengambil jam istirahat melebihi waktu yang ditentukan perusahaan, dan datang terlambat ke tempat kerja.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti mengambil variabel yang akan digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan didalam yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin

kerja. Maka dari itu perlu diteliti lebih jauh lagi permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki.”

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki?

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara individual terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi secara individual terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara individual terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Goals Setting Theory atau teori penetapan tujuan menurut Wulandari (2021) merupakan salah satu teori manajemen yang paling berpengaruh dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan penelitian perilaku organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara

(2021:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mondey, dkk yang dikutip oleh Priansa, (2022:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator: *Quantity of Work, Quality of Work, Dependability, Initiative, Adaptability, Cooperation*

3. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Nurhayana (2021:117) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualisasikan, dan yang memiliki karisma untuk memotivasi kerja agar lebih dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan dan kelangsunga hidup perusahaan. Berikut adalah beberapa indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins yang dikutip oleh (Senny, dkk., 2021:200): Karisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Perhatian yang Individual

4. Komunikasi

Menurut Hamali yang dikutip oleh Fransiska dan Tupti (2021:226) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Pramanik

(2021:216) Ukuran komunikasi yang efektif dilihat dari 4 indikator yaitu: Pemahaman, Kesenangan, Mempengaruhi Sikap, Hubungan Yang Semakin Baik Dan Tindakan

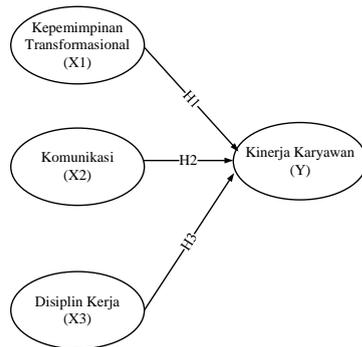
5. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021:85) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2023:26) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut: Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

III. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun model penelitian dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki.
- H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada UD. Sumber Rejeki yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Barat No.439, Padangsambian Kaja, Denpasar. Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Sumber Rejeki yang berjumlah 36 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara *sampling jenuh* (sensus). *Sampling jenuh* (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 orang karyawan di UD. Sumber rejeki.

Teknik analisis data yang digunakan

yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t. Adapun rumus analisis linier bergandayaitu:

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan transformasional

X2 = Komunikasi

X3 = Disiplin Kerja

β_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan transformasional (X1) yang distandarisasi (beta 1)

β_2 = Koefisien regresi Komunikasi (X2). yang distandarisasi (beta 2)

β_3 = Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3). yang distandarisasi (beta 3)

V. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan semua variabel adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,70 artinya semua instrumen dari variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan uji nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar

0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.400	1.638		-0.244	0.809
Kepemimpinan Transformasional	0.465	0.202	0.313	2.301	0.028
Komunikasi	0.373	0.179	0.236	2.080	0.046
Disiplin Kerja	0.797	0.240	0.440	3.315	0.002
R					0,908
R Square					0,825
Adjusted R Square					0,808
F Statistic					50,210
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: data diolah (2023)

$$Y = -0,400 + 0,465X_1 + 0,373X_2 + 0,797X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

$a = -0,400$ hal ini berarti apabila variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah -0,400.

$b_1 = 0,465$ hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional

berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan Transformasional, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,373$, hal ini berarti Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,797$, hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 3 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,808. Hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

6. Uji F

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya

7. Uji Statistik t (t-test)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji statistik t (t-test) tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel (X_1)

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel Kepemimpinan

Transformasional (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,313 dengan nilai signifikan sebesar 0,028 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

- b. Variabel Komunikasi (X_2)
Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,236 dengan nilai signifikan sebesar 0,046 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.
- c. Variabel Disiplin Kerja (X_3)
Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,440 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap

Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki, Bali.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Menurut Nurhayana (2021:117) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualisasikan, dan yang memiliki karisma untuk memotivasi kerja agar lebih dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan dan kelangsunga hidup perusahaan. kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Prahesti, dkk., (2022:2783), dari Herlambang & Suwandana, (2021) dan Angga, dkk (2023), Priyatmo (2018), Ramadhani dan Indrawati (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki, Bali

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Menurut Mangkunegara (2021:145) Komunikasi dapat diartikan sebagai

proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Proses komunikasi sangat penting untuk keberlangsungan Perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan Kerjasama dan pekerjaan yang karyawan hasilkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Ardiansyah (2022), Fransiska dan Tupti (2021) dan Arianty dan Julita (2021), Sari (2023), Wandu, dkk (2019) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki, Bali.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Sumber Rejeki, Bali. Menurut Sutrisno (2021:85) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin terhadap peraturan yang ada maka kinerja dari karyawan juga akan semakin baik

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Reza & Liyas (2021), Syafrina (2022) dan Sarbini dan Sunaryo (2021), Ariesni dan Asnur (2021), Wachidah dan Luturlean (2019) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

VI. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali, sehingga semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali sehingga semakin baik Komunikasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali, sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Sumber Rejeki, Bali.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan pernyataan “Pimpinan selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar pimpinan UD. Sumber Rejeki Bali memberikan dorongan atau motivasi untuk seluruh karyawan seperti memberikan kompensasi untuk karyawan yang mampu mencapai target kerja agar meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Variabel Komunikasi (X_2) dengan pernyataan “Saya dapat dengan cermat mengerti intruksi yang disampaikan pimpinan” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar UD. Sumber Rejeki, Bali memberikan intruksi secara jelas dan detail kepada karyawan agar mudah dimengerti.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan pernyataan “Saya masuk, pulang dan istirahat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar UD. Sumber Rejeki, Bali memberikan sanksi tegas untuk karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia. 2022. *Strategi Manajemen Sumber Daya manusia*. Vol 5 Nomor 10 Oktober 2024

Diedit oleh Annisa Ihdina. Medan: UISU Press.
<https://doi.org/lppm@uisu.ac.id>.

Anak Agung Dwi Widyani, I Kadek Angga Wiguna, dan Putu Ayu Sintya Saraswati 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar" *Jurnal bisnis dan manajemen* 3 (1) 29-40.

Ahmad Rivai. 2020 "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223

Ardiansyah, D. 2022. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 (1): 16–30.

Arianty, Nel, dan Julita. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 2 (1) 195–205.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>.

Dewi, Rr., Kesuma V., 2021. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4 (2): 164.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>.

Dwipayana, I, dan A. Dewi. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5 (3): 252143.

Dwipayana, G.A, dan Ni Ketut Sariyathi. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada the Jayakarta Bali Beach Resort Residence and Spa Di Kuta Badung."

- E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7 (6): 2913. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i06.p03>.
- Fachrezi, Hakim, dan Hzmanan Khair. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 107–19. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Fransiska, Yuliana, dan Zulaspan Tupti. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (2): 224–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041> Published.
- Ghozali, Imam. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Semb. Semarang: Undip.
- Herlambang, Putu Gede Denny, dan I Made Adi Suwandana. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)." *International Journal of Social Science and Business* 4 (1): 129. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24070>.
- Izzaty, Rita Eka, Budi Astuti, dan Nur Cholimah. 2022. "Metodologi Penelitian BAB III." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 14. Badung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, Nyoman, dan Anggi Faradila. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2 (1): 110–22.
- Maryana, Diana, dan Fitri Lestari. 2021. "Pengaruh penagihan pajak dengan surat teguran dan Surat paksa terhadap efektifitas pencairan tunggakan Pajak (studi kasus pada kantor pelayanan pajak (kpp) Pratama majalaya)." *Jurnal Akuntans*, no. 2.
- Nurhayana. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca multi harapan sektor logas riau andalan pulp and paper (RAPP)." *Angewandte Chemie International* 6 (11): 117.
- Prahesti, Devi Shinta, I Gede Riana, dan I Made Artha Wibawa. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7: 2761. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>.
- Pramanik, Nuniek Dewi. 2021. "Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com." *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Manajemen* 1 (3): 213–26. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>.
- Pranitasari, Diah, dan Khusnul Khotimah. 2023. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18 (1): 22–38.
- Priansa, D.j. 2022. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Diedit oleh Agus Garnida. Edisi Kedua. Bandung: ALFABETA, CV.
- Primadi, R. & Liyasa, J.N. 2022. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat." *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2: 18.
- Sarbini, Amat, dan Hadi Sunaryo. 2021.

- “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.” *e – Jurnal Riset Manajemen*, 15–27. <https://doi.org/www.fe.unisma.ac.id>
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, dan Mozes Kurniawan. 2021. “Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga.” *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 8 (2): 197–209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>.
- Soepeno, Djurwati, Rita Taroreh, dan Windy Sumaki. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15 (5): 538–49. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10129>.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Diedit oleh Sutopo. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta, CV. <https://doi.org/www.cvalfabeta.com>
- Sule, Erni Tisnawati, dan Donni Juni Priansa. 2022. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Anna. Edisi Pert. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2021. *Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Syafrina, Nova. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru.” *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* 4 (8): 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.
- Tjokro, Chynthia Imelda. 2021. “Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ambon).” *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 1 (01): 60–65.
- Wicaksono, Gamal Arif, dan Muhdiyanto. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Yang di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang).” *Jurnal Fakultas Ekonomi* 9 (3): 34–58.
- Wulandari.F. 2021 *MIDDLE RANGE THEORY DALAM ILMU MANAJEMEN SDM*—cet.1.— Yogyakarta: Gerbang Media, 126 hal
- Yuda, I Putu, Perdana Putra, I Gusti Ayu, Dewi Adnyani, Fakultas Ekonomi, dan Universitas Udayana. 2021. “Karyawan Karoseri Dan Body Repair Pada Pt . Merpati Bali,” 482–94.