

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BURGER KING WEST GATSU BALI

Ni Kadek Astuti¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : kadekastuti20@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali serta untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Kemudian data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data SPSS for Windows.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali, serta komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali, Sedangkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Sesuai dengan tuntutan reformasi total yang dicanangkan oleh rakyat, pemerintah menetapkan terwujudnya *good governance* atau tata pemerintahan yang baik. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang berkualitas menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi pemerintah agar karyawan aparatur mampu mengemban tugas dan tanggungjawabnya dengan efisien, efektif dan profesional serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya di dasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu peningkatan kualitas kinerja karyawan juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha

organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Gorda (2012), kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seseorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada Organisasi (perusahaan) yang didasari atas kecerdasan spritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan) dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif Mathis dan Jackson, (2015).

Adapun fenomena yang terjadi pada perusahaan Burger King West Gatsu Bali yaitu kinerja yang dihasilkan karyawan masih dibawah standar kualitas dan belum maksimal dalam penyelesaian tugas dalam mengecek stock seperti menyiapkan alat tempat makanan dan minuman dan napkin dan masih terjadi kesalahan dalam melakukan sistem di pos kasir, sehingga ini menyebabkan karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dan kinerja karyawan semakin menurun. Didalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih

tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tersebut. Selain kerjasama, sangat penting juga diperlukan mempunyai kepemimpinan yang kompeten dan yang unggul karena dengan hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja karyawan yang baik pada organisasi yang tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi.

Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok lainnya (Gufrey 2011:15). Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris 2016). Peran dan fungsi komunikasi, sering diabaikan dalam perusahaan, akibatnya kesalahpahaman 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, dalam peningkatan kinerja yang diinginkan, seorang pimpinan melakukan komunikasi mengenai target-target kerja yang ingin dicapai.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan Burger King West Gatsu Bali yaitu kurang komunikasi yang baik antara

pimpinan dengan bawahan atau karyawan baik komunikasi vertikal lebih horizontal sebagai akibat dari kepemimpinan perusahaan baik pada acara umum maupun saat melakukan meeting/ rapat terhadap atasan dan bawahan.

Pengukuran kompetensi karyawan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Manullang (2015:128) kompetensi yaitu, pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai karakteristik pribadi dan motivasi. Karyawan yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka karyawan akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Adapun fenomena yang terjadi pada perusahaan Burger King West Gatsu Bali yaitu kurangnya tingkat staff menguasai penyelesaian tugas yang hanya ditangani beberapa karyawan sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada karyawan yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai dan minat sementara yang lain hanya bekerja dengan seadanya.

Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali ?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Burger King West Gatsu Bali.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja

karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2015:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, Kepemimpinan Transformasional, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. 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 (prestasi/kinerja) 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

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

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

Disiplin yaitu semua karyawan diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

e) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja

Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua karyawan diharapkan selalu mempunyai untuk meningkatkan hasil kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Berbicara mengenai kepemimpinan tidak akan terlepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut dengan pemimpin. Pemimpin (*leader*) adalah seorang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen, dan setia melaksanakan tugas dan tanggungjawab di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Husnan,

2016:157). Pemimpin dapat didefinisikan sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka (Namawi, 2018:225). Adapun 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 adalah seorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin.

c) Memberikan dorongan moril

Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing bawahannya. Seorang pemimpin bukan hanya memberikan imbalan materi semata, tetapi harus dapat memberikan dukungan moril, seperti membina

hubungan yang harmonis dengan para bawahannya.

d) Memberikan kebebasan atas aspirasi

Seorang 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.

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu system penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya. Menurut Robbins (2017:223) komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain,

sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan. 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.

b) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

c) Komunikasi Vertikal

Merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Bahwa komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbale balik.

Kompetensi

Perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan selain minimnya pelatihan yang didapat oleh para karyawan adalah kurangnya kompetensi (Sutrisno, 2015:28). Kompetensi yang sesuai menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya masing-masing. Nitisemito (2016:76) menyatakan kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), factor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambarandiri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Adapun indikator komunikasi yaitu :

a) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas di perusahaan.

b) Pemahaman

Pemahaman yaitu pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c) Kemampuan

Kemampuan yaitu karyawan dalam melaksanakan tugas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d) Nilai

Nilai yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

e) Minat

Minat yaitu kemauan karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

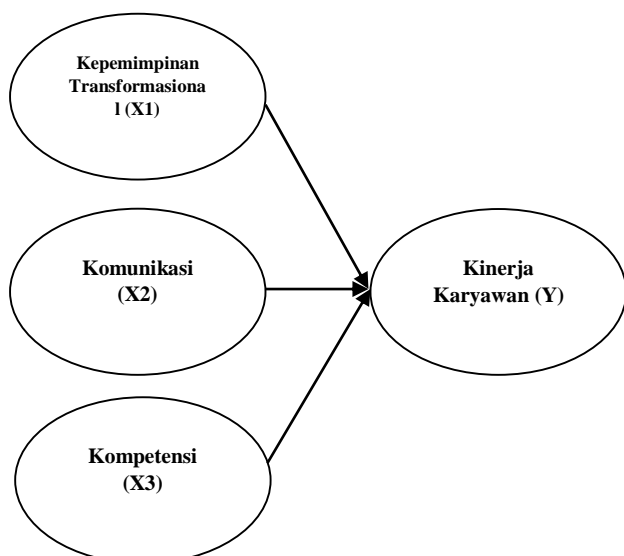
III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Menurut Gorda (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang disumbangkan seseorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada Organisasi (perusahaan) yang didasari atas kecerdasanspritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan) dengan adanya

kinerja karyawan yang baik maka akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempatkerja, dan sikap kooperatif Mathis dan Jackson,(2015). Dalam hal tersebut maka, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Hipotesis

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

H₃ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

IV METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali yang beralamat Jalan Gatsu Barat, Bali 80118 Denpasar Barat.

Obyek Penelitian

Adapun obyek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompetensi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan di atas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar dua orang atau lebih dalam suatu organisasi, baik melalui lisan maupun tulisan. Sedangkan kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Variabel Penelitian

1) Independen Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1), komunikasi (X_2) dan kompetensi (X_3).

2) Dependen Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

- 1) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi dari karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.
- 2) Komunikasi adalah dapat disampaikan bahwa komunikasi yaitu proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali, baik secara formal maupun informal.
- 3) Kompetensi adalah kompetensi yang dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai dan minat untuk melakukan sesuatu kegiatan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

Jenis dan Sumber Data

1) Jenis data

- a) Data kualitatif
- b) Data kuantitatif

2) Sumber data

- a) Data primer

Data primer adalah data mentah yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono 2016). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang berhubungan dengan penelitian ini.

- b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Sugiyono 2016). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data tentang kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompetensi.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 36 orang karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

2) Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

Metode Pengumpulan Data

1) Observasi (Pengamatan)

Sebagai Teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden tidak terlalu besar (Sugiyono,2014:192). Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang fenomena yang ingin diteliti.

2) Wawancara (Interview)

Dalam hal ini wawancara ini dilakukan melalui sesi Tanya jawab secara langsung bersama responden demi mencari fakta yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2014:194). Wawancara ini dilakukan kepada karyawan pada Perusahaan Burger King untuk memperoleh informasi tentang fenomena yang terdapat dalam Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan

atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

2) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:100), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dikatakan valid.

b) 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.

3) Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

- b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Wirawan (2015) menyatakan bahwa teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 21.0 dalam pengolahan yang hasilnya ada pada Tabel 1 adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,270	1,684		1,384	0,187	
	Kepemimpinan Transformasional	0,362	0,126	0,407	2,874	0,007	
	Komunikasi	0,494	0,206	0,323	2,402	0,022	
	Kompetensi	0,259	0,093	0,281	2,780	0,009	
F hitung						42,024	
Signifikansi F						0,000	
R						0,893	
R Square						0,798	
Adjusted R Square						0,779	

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 1 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,270 + 0,362 X_1 + 0,494 X_2 + 0,259X_3$$

Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂), dan Kompetensi (X₃) dengan kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 1 koefisien korelasi simultan $r = 0,893$ karena angka 0,893 terletak pada rentang 0,800 -1,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂), dan Kompetensi (X₃) terhadap kinerja Karyawan (Y). Adanya peningkatan Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi

(X₂), dan Kompetensi (X₃) maka diikuti oleh Kinerja Karyawan (Y) demikian sebaliknya.

Analisis Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂), dan Kompetensi (X₃) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan besarnya R adalah 0,779 atau 77,9%. Koefisien determinasi sebesar 77,9%, artinya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kompetensi (X₃)

dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,9%. Sisanya sebesar 22,1% ($100\% - 77,9\% = 22,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-t)

Secara parsial masing-masing variabel bebas (X) diuji dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui.

1) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 1, *Standardized 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 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

- 2) Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari persamaan regresi pada Tabel 1, diketahui *Standardized Beta* Komunikasi (b_2) sebesar 0,323 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dengan ($\alpha = 5$ persen ($0,002 < 0,05$)). Ini berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.
- 3) Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dari persamaan regresi pada Tabel 1, diketahui *Standardized Beta* Kompetensi (b_3) sebesar 0,281 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 dengan ($\alpha = 5$ persen ($0,009 < 0,05$)). Ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

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 Sanjaya (2011) dan Suginten (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Putra dan Indrawan (2015) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Indriyani (2018), dan Oktoradkk (2015) bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Komunikasi, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2010) dan Risky (2017) juga menghasilkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Desy (2016) dan Ningrum (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan teori Luthans, (2012:243), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya Kompetensi 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 Kompetensi 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 Luthans (2012:243). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyanti(2015) dan Susmiyanti juga menghasilkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bagia (2016) dan Untari (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh data apakah Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional, maka Kinerja

Karyawan semakin meningkat pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin baik Komunikasi maka Kinerja Karyawan semakin meningkat pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin baik Kompetensi maka Kinerja Karyawan semakin meningkat pada Perusahaan Burger King West Gatsu Bali.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan skor rata-rata pada variabel kepemimpinan transformasional maka perusahaan hendaknya dapat mempertahankan indikator tertinggi terkait dengan menjelaskan prosedur kerja dan meningkatkan indikator terendah yakni dapat memberikan kebebasan atas aspirasi.
- 2) Berdasarkan skor rata-rata pada variabel komunikasi maka perusahaan hendaknya dapat mempertahankan indikator tertinggi terkait dengan komunikasi horizontal dan

meningkatkan indikator terendah yakni komunikasi vertikal untuk ditingkatkan perannya.

- 3) Berdasarkan skor rata-rata pada variabel kompetensi maka perusahaan hendaknya dapat mempertahankan indikator tertinggi terkait dengan pengetahuan dan pemahaman dan indikator terendah yakni kemampuan lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti 2015. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan SDM Pada Organisasi Perangkat Daerah. Kota Sukabumi.
- Bagia I Wayan. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adirama. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Desy. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intitractors, Samarinda. *Skripsi*. Fakultas I Imus Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- 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 Universiry. Berriens Springs, Michigan. USA, 26 (8), pp:737-752*
- Gufrey, 2011:15. *Essential of Business Communication*. Amazon Press.
- Husnan Moch. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung.
- Indriyani, Enah 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Di Gempol Pasuruan, *Undergraduate Thesis*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manullang, M.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

- Manullang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mathis dan Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Namawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, 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.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Oktora dkk 2015. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanjayatama Lestari.
- Robbins, P. Sthepen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sanjaya. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Danthi Bali, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisins Unversitas Udayana.
- Suginten. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Led Studio Silver Desnand Manufakture Kuta Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisins Universitas Udayana.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Untari. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Buana Mas Jaya Surabaya. *Skripsi*. Universitas Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.

Utami, S. S. Dan A. Hartanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4(1), hal. 58-67.

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.