

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA CABANG RENON

Natalia Tailan¹, Anak Agung Dwi Widayani², Ni Made Satya Utami³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tiaracarina@unmas.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is how much the employee contributes to the organization, namely quantity, quality, duration of output and the level of absenteeism at work as well as cooperation. In order for employees to provide good performance for the company, companies need to pay attention to all factors that affect employee performance. This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, teamwork and communication on employee performance at Warung Mina, Renon Branch in Denpasar. This study uses the entire population as respondents, namely 55 people who are registered as employees of Warung Mina, Renon Branch. Data were collected by observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. The results of hypothesis testing show that all the proposed hypotheses are accepted. Transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *transformational leadership style, teamwork, communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Warung Mina adalah sebuah perusahaan dibidang kuliner dengan ciri khasnya menjual masakan ikan segar dan tetap mengusung suasana pedesaan lengkap dengan lesahan. Warung Mina memiliki berbagai macam menu spesial ikan air. Warung Mina memiliki 8 (delapan) outlet resmi di Bali salah satunya bernama Warung Mina Cabang Renon kecamatan Denpasar selatan, dimana penulis melakukan penelitian.

Kurangnya kedisiplin karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pemimpin harus memperhatikan disiplin karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian Purwanti dan Triastity (2017), Krisnawati dkk (2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin seorang pemimpin memiliki sikap transformasional, maka kinerja

karyawan akan semakin meningkat, salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim.

Masalah yang dihadapi pada Warung Mina dalam kerjasama tim adalah kurangnya kerjasama antara karyawan dalam membagi tugas. Tugas dari waitress pada warung Mina adalah 1 Meja pelanggan maka yang mengantarkan pesanan adalah 1 orang waitress. Apabila ada pelanggan yang datang lebih dari 8 orang, maka hanya satu orang waitress yang melayani, sehingga mengakibatkan terhambatnya pelayanan membuat konsumen merasa tidak puas. Karena tidak adanya kerjasama tim, Pekerjaan diselesaikan dengan tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama. Pada hal diharapkan ada bantuan karyawan waitress lainnya. Oleh karena itu penting dilakukan komunikasi.

Target penjualan Warung Mina Cabang Renon Denpasar Tahun 2020 sebesar Rp.22.000.000.00 (dua puluh dua juta ribu rupiah). Realisasi pencapaian sebesar

Rp.19.320.000.00. (Sembilan belas juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan belum mencapai 100%. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon
2. Untuk Menganalisis Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Warung Mina Cabang Renon.
3. Untuk Menganalisis Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

A.A Dwi Widyani (2018) Kepemimpinan transformasional suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat menggerakkan orang-orang, dengan kata lain seseorang tersebut dapat memerintah orang lain untuk dapat menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015):

1. Kharisma
Kharisma dianggap sebagai kombinasi dan pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan bersemangat.
2. Motivasi inspiration
Motivasi inspiration menggambarkan pemimpin dalam bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis.
3. Stimulasi intelektual.

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecah masalah lama dengan cara yang baru

4. Perhatian yang individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Kerjasama Tim

Menurut Andrew Carnegie (2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerjasama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, antara lain:

1. Kerjasama
2. Kepercayaan
3. Kekompakan

Komunikasi

Menurut Sumarsan (2016) komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver atau audience*). Masmuh (2018) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengirim dan penerimaan berbagai pesan didalam organisasi, didalam kelompok formal maupun informal organisasi. Indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas komunikasi
3. Efektivitas komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan
5. Perubahan sikap

Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron (2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut Robbins (2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi adalah Di Warung Mina Cabang Renon Jalan Tukad Gangga No.1 Panjer, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar.

Objek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,

Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Cabang Renon Denpasar.

Identifikasi Variabel

- a. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), kerjasama Tim (X_2) dan komunikasi (X_3) Gaya kepemimpinan transformasional
- b. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian dan di jabarkan dalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep (Widyanto, 2015). Definisi operasional variabel sebagai berikut:

- a) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Kerjasama Tim (X_2)

Kerjasama tim merupakan sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Boakye (2015), menyatakan ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yakni 1) adanya rasa percaya terhadap anggota tim, 2) penyampaian informasi yang disampaikan antar anggota sudah baik, 3) mau berbagi pengalaman kepada anggota tim, 4) menerima setiap perbedaan antar anggota tim.

- c) Komunikasi (X_3)

Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain

d) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja seseorang yakni perbandingan antara hasil yang dapat melihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

Jenis dan Sumber Data**1) Jenis Data**

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Kualitatif
- b) Data Kuantitatif

2) Sumber Data

- a) Data primer
- b) Data Sekunder

Populasi dan Sampel**a) Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Warung Mina Cabang Renon.

b) Sampel

Pada penelitian ini sampel penelitian yang digunakan sebanyak 55 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis statistik inferensial

1) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan dalam penelitian ini pada variabel-variabel yang ada agar tidak terjadi bias, mengingat data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian meliputi :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

2) Uji Kelayakan Model (*Goodness off Fit Model*)

- a. Analisis Koefisien Determinasi
- b. Uji F-test (Simultan)
- c. Analisis Regresi Linear Berganda
- d. Analisis Korelasi Berganda
- e. Pengujian Hipotesis (T-test)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**Uji Asumsi Klasik**

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-

Smirnov. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut dalam model regresi memenuhi syarat asumsi berdistribusi normal dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika ada tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau 0,10 serta hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil bahwa, semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual

dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2016). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari pengelolaan dapat dilihat pada Tabel 1. Pengaruh variabel bebas diantaranya Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1.
Regresi Linear Berganda

Tmodel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.505	4.568		4.270	.000
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X ₁)	.267	.108	.314	2.457	.017
Kerjasama Tim (X ₂)	.440	.117	.470	3.770	.000
Komunikasi(X ₃)	.153	.049	.310	3.115	.003
F hitung				18,752	
Signifikansi F					0.000
R					0.724
R Square					0.524
Adjusted R Square					0.497

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Regresi :

$$Y = 19.505 + 0.267 X_1 + 0.440 X_2 + 0.153 X_3$$

Dari Tabel 1. diperoleh nilai nilai $b_1 = 0.267$, nilai $b_2 = 0.440$, dan $b_3 = 0.153$. Berdasarkan hasil persamaan

ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

- a) $b_1 = 0.267$ berarti setiap terjadi kenaikan Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1) akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.267 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- b) $b_2 = 0.440$ berarti setiap terjadi kenaikan Kerjasama Tim (X_2) akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.440 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- c) $b_3 = 0.153$ berarti ketika Komunikasi (X_3) membaik akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.153 apabila variabel lain diasumsikan tetap.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel Gaya Kepemimpinan Trsnformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.

2) Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat dan lemahnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 1. dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,724 yang berarti pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada kategori 0,8 – 1,0

3) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Warung Mina Cabang Renon .

Pada Tabel 5.15 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,497. Ini berarti pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Warung Mina Cabang Renon sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini,

4) Hasil Uji F

Analisis uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi berganda sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan anatara Gaya Kepemimpinan Trsnformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah berpengaruh signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan tabel 5.15, nilai uji F sebesar 18,752 dengan nilai signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan secara simultan variabel bebas Gaya Kepemimpinan Trsnformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5) Uji t (t-test)

Pengujian statistic t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a) Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1)

Dilihat dari Tabel 5.15 di atas, variabel Gaya Kepemimpinan Trsnformasional (X_1) menunjukkan

arah positif sebesar 0,267 dengan nilai sig $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka Gaya Kepemimpinan Trnsformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

b) Kerjasama Tim (X_2)

Variabel Kerjasama Tim (X_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,440 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

c) Komunikasi (X_3)

Variabel Komunikasi (X_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,153 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnsformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Trnsformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Trnsformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga ketika Gaya Kepemimpinan Trnsformasional pemimpin perusahaan mengalami peningkatan, maka akan diikuti okeh peningkatan pada Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016), Rialmi, Morsen (2020) dan Krisnawati dkk (2019). Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga ketika semakin meningkatnya Kerjasama Tim yang dimiliki antar karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016), Zacharia Rialmi, Morsen (2020). Menunjukkan kerjasama tim terdapat dampak positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang menandakan, semakin baik Komunikasi karyawan disuatu perusahaan maka akan berpengaruh positif atau dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016), Zacharia Rialmi, Morsen (2020), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Trnsformasional terhadap Kinerja Karyawan sehingga ketika Gaya Kepemimpinan Trnsformasional Pimpinan perusahaan mengalami peningkatan, maka akan diikuti okeh peningkatan pada Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon .
2. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin meningkatnya Kerjasama Tim antar karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon .
3. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang menandakan, semakin baik Komunikasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Warung Mina Cabang Renon.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R Marqin dan Sidharta Iwan. 2017. *The relationship of Economic Growth with Human Development and Electricity Consumption in Indonesia. International Journal of Energy Economics and Policy.*
- Anderson, L. W. dan D. R. Krathwohl. 2016. Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen Revisi Taksonomi Pendidikan Bloom. Terjemahan : Agung Prihantoro. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Asnawati, sari. 2016. Peningkatan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP Dengan Pembelajaran Kooperatif Tipe *Teams-Gamestournamen*. *Jurnal Euclid*, (3): 561 diakses pada tanggal 11 mei 2017 dari (<http://www.fkipunswagati.ac.id/ejournal/index.php/euclid/article/download/216/213>)
- Ardiansyah, Dimas Okta, 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bsnis dan Manajemen*, Vol. 14, No. 1. Hal. 16 – 25
- Asnawi, 2016. Evaluasi implementasi sistem informasi senayan library management sistem (SLIMS) diperpustakaan universitas syiah kualah dengan menggunakan human organization teknologi (HOT). Agustus 27, 2017.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Dwi Widyani, *Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu Denpasar*. Seminar Nasional Hasil Penelitian. September 30, 2018
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Effendi, R. (2015). *Accounting Principles Prinsip –Prinsip Akusntansi Berbasis Sak Etap*. Jakarta: Rajawali Pers.(diperoleh : 27 Dwseember 2018).
- Eva Silvani Lawasi. 2017. Pengaru Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manjemen Kewirausahaan*, Vol 5. No 1.
- Gomez-Mejia, Luis R and David Balkin. 2013. *Management People Perfomance*

- Change.New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall.*
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hemhill &Coons, 1957, Kepemimpinan dalamPengembangan Organisasi, Jurnal LintasanEkonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1,Malang.
- Hairy Anshari, Masjaya. 2014. Pengaruh Komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian social sekretariat daerah kabupaten kutai timur. Jurnal Adminitrative, Vol 2, No 3.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kusuma, Arta Adi.2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria semarang. *Skripsi UNES*. Semarang
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Krisnawati, Anak Agung Widyani, Saraswati. 2019. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli. Journal Seminar Nasional Inovasi dalam penelitian sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali. Desember 20, 2019
- Kotler, Philip (1998) edisi revisi. Jilid I & II, "Manajemen Pemasaran Prentice Hall Inc"
- Kusuma, Arta Adi.2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria semarang.Skripsi UNES. Semarang
- Lunenburg, C. Fred. 2011. *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. *Sam Houstan State University, International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Locke, E.A dan Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist* Vol. 57 (9) September 2002, pp. 705-717. [online]. Tersedia: <http://faculty.washington.edu/> [7 Juli 2015]
- Luthans, Fred. 2006.Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Sukrajap. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psiologis. *Jurnal psikologi*. Vol. 12.
- Susiawan dan Muhid. 2015.Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- Manzoor, dkk. (2018). *Inestigating The Impact of Work Stress On Job Performance*. *Asian Journal of Business Management Sciences*. 2(1): 20-28.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi. Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rauch, C.F., & Behling, O. 1984. *Functionalism : Basis for alternate approach to the study of leadership*. New York: Pergamon Press.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13,

- Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Rorimpanday. 2016. Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- Sriyono dan Farida. 2018. Pengembangan pola kerjasama antara karyawan PT Dong Bang Indo untuk meningkatkan stimulus kinerja karyawan. *Jurnal of managemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Susiawan Dan Abdul Muhid. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. Surabaya: Persona, *Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sriyono. & Farida Lestari. (2018). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa. Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. and F. Massarik. 1961. Leadership and Organization: A Behavioral Approach. New York: McGraw Hill Book Co, Inc
- Utami. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa.
- Berguna Bumi Putra (1912) Kantor Cabang Ubud Denpasar. Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Yukl, Gary, 1998, "Kepemimpinan Dalam Organisasi," Edisi Bahasa Indonesia dari Leadership in Organisation 3e, Prenhallindo, Jakarta
- Winardi, 2000. Kepemimpinan dan Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stewart L & Sylvia Moss, Human Communication: Konteks-Konteks Komunikasi, Editor Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Zackharia Rialmi, 2020. Morsen Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi, Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia
- Taroreh, dkk. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Papua. Jurnal EMBA, Vol.4, No.1:1263-1274.