

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMATIONAL* DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Andres Dharma Nurhalim
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala
andres@wym.ac.id

ABSTRACT

PT. XYZ is a company engaged in the sale of paper and printing machines which will increase greatly in paper demand is increasing every year. therefore the employee's performance is an important factor in increasing the sales of the company so that it can compete with other competitors. To maintain the necessary motivation employee performance so employees can work maximal. This purpose of study was to analyze the effect of transformational leadership style, communication on the motivation and impact on employee performance PT. XYZ. The population used in this study were all employees of PT. XYZ, Tangerang Cipondoh many as 43 people. The analysis technique used is the path analysis (path analysis) .Data obtained from questionnaires distributed to all employees PT. XYZ totaling 43 people to measure transformational leadership style, communication on the motivation and performance of employees by using a Likert scale. From the analysis of the data obtained showed that the Transformational leadership style, communication to motivation and significant influence simultaneously on employee performance.

Keywords: *transformational leadership, communication, motivation, employees performance.*

PENDAHULUAN

Di tengah kondisi kehidupan era globalisasi ini, perekonomian telah maju dengan sangat pesat dari tahun ke tahun yang diikuti dengan semakin ketatnya persaingan. Semakin tinggi persaingan ,maka setiap perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja organisasi agar dapat mempertahankan perusahaannya. Mengingat semakin ketatnya tingkat persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut

perusahaan mampu bertahan dan berkompetesi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan ialah mampu bertahan dalam persaingan ketat ini. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup

perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal dalam mencapai kinerja. PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha kertas selain itu juga perusahaan menjual mesin-mesin percetakan seperti mesin cetak, mesin potong, mesin *fotocopy*. yang didirikan tahun 2002 di kompleks perkantoran ruko modernland di jalan jendral sudirman Cipondoh Tangerang. PT. XYZ dipercaya menjadi agen tunggal produk jepang dan china di antaranya adalah mesin Offset merk matsuwa dari matsuwa japan, Sakurai Oliver dari Japan, Xarrina dari china. Dalam penelitian yang penulis lakukan, terdapat masalah utama dalam perusahaan ini yaitu karyawan cenderung memiliki kekurangan dalam disiplin kerja. Hal ini di tandai dengan seringnya karyawan datang terlambat, sering bolos yang menunjukkan mereka tidak serius dalam bekerja. Selain itu komunikasi yang terjadi masih kurang berjalan dengan baik sehingga masih terjadi miskomunikasi, khususnya komunikasi pada hubungan antara

atasan dengan bawahan hanya sebatas komunikasi dengan media sehingga akibatnya terjadi kesalahan persepsi dan penangkapan informasi yang diberikan.

Perumusan Masalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi pada karyawan PT. XYZ?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi karyawan PT. XYZ ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
4. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi karyawan PT. XYZ?
7. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan

transformational,
komunikasi terhadap
motivasi dan dampaknya

pada kinerja karyawan PT.
XYZ?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Transformational

Menurut Bass yang dikutip Robbins dan Judge (2007) menjelaskan bahwa Kepemimpinan *transformational* adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Menurut Bass yang dikutip oleh Yukl (2013) memandang bahwa kepemimpinan *transformational* adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin *transformational* merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Bass dalam Robbins dan Judge (2007) mengemukakan ada empat komponen kepemimpinan *transformational*, yaitu:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan.dengan

dijadikan sebagai panutan,
dihormati dan dipercaya,

2. Motivasi yang Inspirasi (*Inspirational Motivation*): Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengomunikasi ekspektasi yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya bawahannya dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) : Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, serta mendorong bawahannya untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan dan cermat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada .
4. Perhatian yang bersifat

Individual (*Individualized Consideration*): Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh, mempertimbangkan kebutuhan dari bawahannya, serta melatih dan memberikan saran kepada bawahannya.

Pengertian Komunikasi

Menurut Onong (2003) menyatakan bahwa komunikasi adalah percakapan yang mengandung persamaan makna dua pihak yang terlibat. Sedangkan menurut Ellen Gufley *et al* (2006) menyatakan bahwa komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya. Menurut Onong ada dua dimensi komunikasi yang ada di suatu organisasi antara lain :

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota yang terjadi untuk kepentingan organisasi seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan.

Organisasi sebagai kerangka menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang di dalam organisasi itu dan dapat diklarifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang di pimpin. komunikasi internal dapat menjadi dua yaitu pertama, komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas kebawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pemimpin memberikan intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk. Pesan-pesan yang dikirim dari manajemen puncak turun ke para bawahan. sedangkan bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran pengaduan dan sebagainya kepada pimpinan. Kedua, komunikasi horizontal yaitu komunikasi antar sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, menejer kepada menejer. Pesan dalam komunikasi ini bisa mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir di bagian yang sama di dalam

organisasi atau mengalir antar bagian. Komunikasi lateral ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode, dan masalah. Hal ini membantu organisasi untuk menghindari beberapa masalah dan memecahkan lainnya, serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja

2. Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat daripada pimpinan sendiri. Dalam komunikasi eksternal terdiri dari atas dua jalur yaitu Pertama, komunikasi dari organisasi kepada khalayak yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak pada umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui

berbagai bentuk seperti majalah organisasi, artikel surat kabar atau majalah. Kedua, komunikasi dari khalayak kepada organisasi adalah umpan balik sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi dalam lima tingkatan, tersusun secara hirarkis dan memiliki nilai kepuasan dan tingkat upaya yang berbeda-beda. Kelima tingkat kebutuhan tersebut adalah:

Pertama, kebutuhan fisiologis sering disebut dengan nama lain yaitu kebutuhan materi antara lain seperti rasa lapar, haus, dan berbagai kebutuhan yang

bersifat ragawi. Kedua, kebutuhan keamanan perihal keamanan sebagai kebutuhan tidak hanya mengangkat keamanan fisik badan di tempat kerja akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam arti mendapatkan perlakuan yang manusiawi. Kebutuhan Keamanan antara lain seperti keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Ketiga, Kebutuhan Sosial antara lain mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan. Kebutuhan tersebut harus di penuhi karena mengingat pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi. Dengan semangat demikian walaupun terjadi para anggota harus bersaing dengan kekaryaannya, persaingan yang terjadi adalah persaingan yang sehat dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pda pendekatan sinergi. Keempat, Kebutuhan Penghargaan antara lain mencakup faktor hormat internal seperti otonomi, prestasi, harga diri. Faktor rasa hormat eksternal yang mencakup status, pengakuan dan perhatian. Kelima, kebutuhan aktualisasi diri berupa pengakuan terhadap kapasitas pengetahuan,

keterampilan, dan potensi yang dimilikinya.penting nya kebutuhan ini terpenuhi terlihat pada keinginan yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas sekarang dengan lebih baik dan pemuktahiran ilmu serta keterampilan agar sesuai dengan tuntutan organisasi di masa yang akan datang.

Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan pada dasarnya untuk mengukur kinerja meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan hasil dari proses atau pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil

Pengukuran kualitas berkaitan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan

3. Ketepatan waktu dari hasil berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
4. Kehadiran berkaitan dengan absensi

- kehadiran karyawan dalam aktivitas organisasi
5. Kemampuan bekerja sama berkaitan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* di mana data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian hanya sekali dikumpulkan baik dalam periode harian, mingguan maupun bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian, untuk sumber data penelitian menggunakan dua sumber yaitu data penelitian primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang di peroleh dari hasil penelitian lapangan terhadap objek yang diteliti, sedangkan untuk sekunder sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah populasi seluruh karyawan perusahaan yang ada sebanyak 43 orang. Dalam melakukan pengolahan data, penulis menggunakan pengujian

dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sudaryono *et al* (2013) dalam bukunya yang berjudul pengembangan instrument penelitian pendidikan menyatakan bahwa metode analisis jalur adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh efek langsung maupun tidak langsung dari variabel yang di hipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variable tertentu. model *path analysis* bertujuan untuk:

1. Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti
2. Prediksi nilai variabel yang terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), dan prediksi dengan path analysis ini bersifat kualitatif
3. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh

dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

4. Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

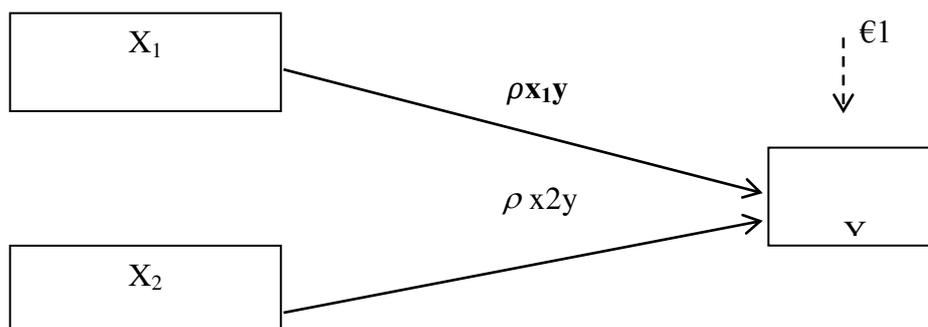
Kategori seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam *path analysis* dilihat dari nilai koefisien beta akan diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Jalur Nilai Beta

Interval Koefisien jalur	Tingkat Kontribusi
0,05-0,09	Lemah
0,10-0,29	Sedang
>0.30	Kuat

Sumber : Riduwan dan Sunarto, 2007

Gambar 1 Model Sub-struktur 1



Untuk T-1

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi

Ha : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi

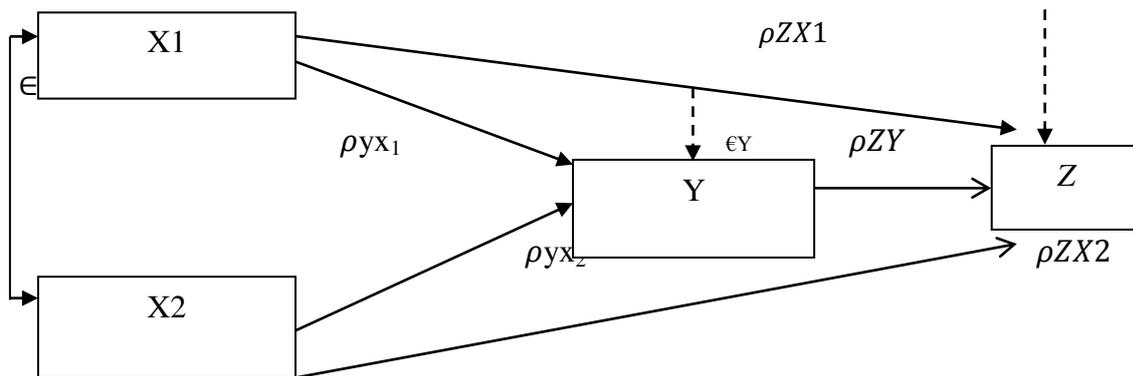
Untuk T-2

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap motivasi

Ha : Ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap motivasi

Gambar 2 Model Sub-struktur 2



Untuk T-3

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk T-5

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk T-4

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk T-6

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan

transformational, komunikasi terhadap motivasi.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi.

Untuk T-7

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya *kepemimpinan*

transformational, komunikasi terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian sub-struktur 1 digunakan untuk mengukur pengaruh dari gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi

pada PT XYZ.. Berikut ini ditampilkan hasil dari pengujian sub-struktur 1 dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil Model Sub-Struktur 1

Tabel 2 Hasil Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.971 ^a	.942	.939	1.56276

a. Predictors: (Constant), *transformational*, komunikasi, motivasi

b. Dependent Variable: motivasi

Berdasarkan tabel di atas nilai R *Square* sebesar 0,942, yang artinya besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan *transformational* (X₁) dan komunikasi (X₂) mempengaruhi motivasi (Y) sebesar 0,942 (94.2%) dan

sisanya sebesar 0,058 (5.8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Berikut ini besarnya koefisien jalur untuk variabel lain diluar dari penelitian ditentukan dengan persamaan sebagai berikut

$$\rho y \varepsilon 1 = \sqrt{1 - R} = \sqrt{1 - 0.942} = 0,24$$

Tabel 3 Hasil ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1583.358	2	791.679	324.164	.000 ^b
	Residual	97.689	40	2.442		
	Total	1681.046	42			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), komunikasi, *transformational*

Uji Sig

Hipotesis

H₀: Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi

H_a : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi

Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika angka *Sig.* ≥ 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika angka *Sig.* < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Hasil :

Uji Sig. = 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4 Hasil Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-3.298	1.289		
<i>transformational</i>	.508	.103	.721	4.929	.000
komunikasi	.411	.235	.256	1.747	.088

a. Dependent Variable: motivasi

Pengujian Secara Individual antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap motivasi

Hipotesis:

Ho: variabel gaya kepemimpinan *transformational* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi

Ha: variabel gaya kepemimpinan *transformational* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi

Dasar Pengambilan Keputusan

Sig \geq 0,05 Ho diterima

Sig < 0,05 Ho ditolak

Kesimpulan:

Uji t = 4,929 \geq 1,68

Uji Sig. = 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Beta = 0,721

Pengujian Secara individual antara komunikasi terhadap motivasi

Hipotesis:

Ho: Variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi

Ha: Variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi

Dasar Pengambilan Keputusan

Sig \geq 0,05 Ho diterima

Sig < 0,05 Ho ditolak

Kesimpulan

Uji t = 1,747 \geq 1,68

Uji Sig. = 0,088 > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

Beta = 0,256

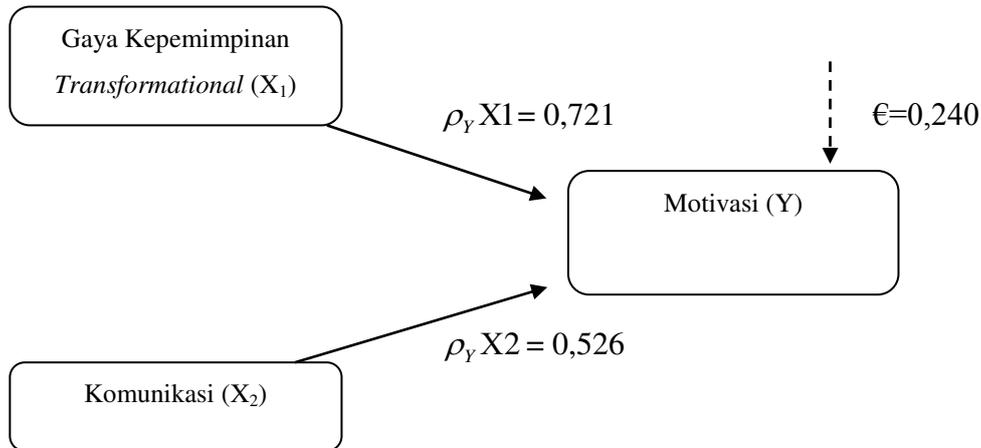
Uji Sig

Tabel 5 Hasil Rangkuman Sub-struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	Sig.	Pengujian Hipotesis	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain ($\rho_{y\epsilon 1}$)
X ₁ terhadap Y	0,721	0,000	H ₁ Diterima	0,942 (94,2%)	0,240
X ₂ terhadap Y	0,526	0,088	H ₀ Diterima	0,942 (94,2%)	0,240

Dengan demikian hasil rangkuman pada model sub-struktur 1 dapat di katakan sebagai berikut:

Gambar 3 Hasil Sub-struktur 1



Hasil Model Sub-Struktur 2

Tabel 6 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.954 ^a	.910	.903	2.07264

a. Predictors: (Constant), *transformational*, komunikasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,910, yang artinya besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi, motivasi dan dampaknya terhadap kinerja sebesar

0,910 (91%) dan sisanya sebesar 0,09 (9%) dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Berikut ini besarnya koefisien jalur untuk variabel lain diluar dari penelitian ditentukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$\rho_{y \epsilon 1} = \sqrt{1 - R} = \sqrt{1 - 0.910} = 0,3$$

Tabel 7 Hasil ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1691.979	3	563.993	131.288	.000 ^b
Residual	167.538	39	4.296		
Total	1859.517	42			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *transformational*, komunikasi, motivasi

Uji Sig

Hipotesis

H₀: Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi dan dampak nya pada kinerja karyawan

H_a: Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi dan dampak nya pada kinerja karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika angka *Sig.* $\geq 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika angka *Sig.* $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Hasil :

Uji Sig. = 0,000 $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Tabel 8 Hasil Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.179	.144		-1.097	.323
<i>transformational</i>	.134	.210	.644	2.774	.007
komunikasi	.913	.124	.942	7.003	.000
motivasi	.636	.173	.604	3.031	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Pengujian secara individual antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja

Hipotesis

H₀: tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja karyawan

Ha: ada pengaruh antara gaya kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan

Sig $\geq 0,05$ Ho diterima Sig $< 0,05$ Ho ditolak

Kesimpulan

Uji t = 2,774 $\geq 1,68$

Uji Sig. = 0,007 $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Beta = 0,644

Pengujian secara individual antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: ada pengaruh komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan

Sig $\geq 0,05$ Ho diterima

Sig $< 0,05$ Ho ditolak

Kesimpulan

Uji t = 7.003 $\geq 1,68$

Uji Sig. = 0,000 $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Beta = 0,942

Pengujian Secara Individual antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis

Ho :tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha: ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan

Sig $\geq 0,05$ Ho diterima Sig $< 0,05$ Ho ditolak

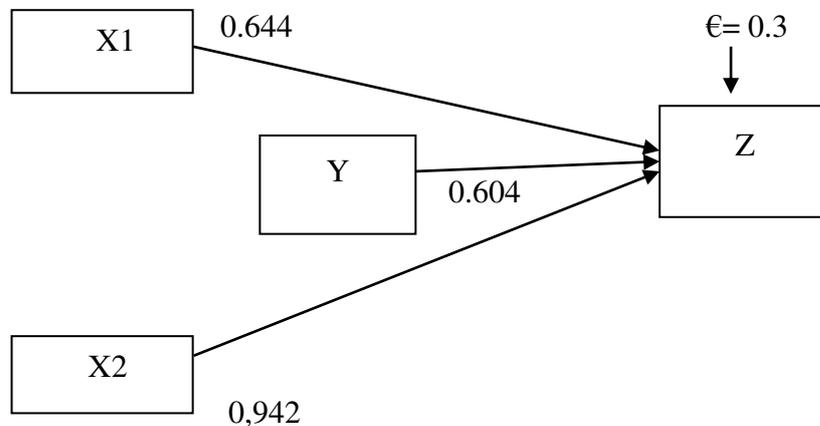
Kesimpulan

Uji t = 3,031 $\geq 1,68$

Uji Sig. = 0,004 $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Beta = 0,604

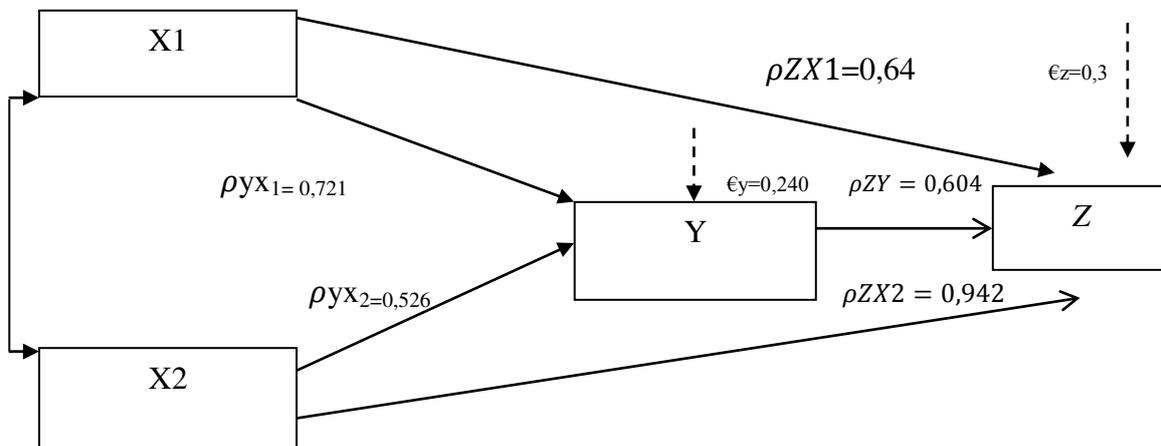
Gambar 4 Hasil Sub-Struktur 2



Tabel 9 Hasil Rangkuman Pengujian Sub-Struktur 2

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Sig.	Pengujian Hipotesis	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain ($\rho z \epsilon^2$)
X1 terhadap Z	0,644	0,007	H _a Diterima		
X2 terhadap Z	0,942	0,000	H _a Diterima	0,910(91,0%)	0,30
Y terhadap Z	0,604	0,004	H _a Diterima		

Gambar 5 Hasil Keseluruhan Model Struktur *Path Analysis*



SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu untuk model substruktur 1 dapat di katakan bahwa gaya kepemimpinan *transformational* dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan Untuk secara individual gaya kepemimpinan *transformational* memiliki pengaruh terhadap motivasi

akan tetapi komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi, sedangkan untuk model substruktur 2 gaya kepemimpinan *transformational*, komunikasi terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja memiliki pengaruh baik itu secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan beberapa saran yang di harapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi

perusahaan. Beberapa saran yang akan di kemukakan adalah PT. XYZ perlu meningkatkan gaya kepemimpinan *transformational* terutama dalam hal membantu karyawan dalam mendorong keputusan secara rasional dan suasana saling percaya agar kinerja dari karyawan meningkat, dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan, Keputusan yang di buat hendaknya bermanfaat bagi kedua belah pihak antara atasan maupun bawahan, dan menciptakan suasana rasa saling percaya agar bisa meningkatkan optimis bawahan. PT. XYZ perlu meningkatkan komunikasi internal terutama dengan memberikan karyawan berupa saran-saran pengaduan kepada pemimpin. Pimpinan perlu mengetahui tanggapan, atau saran para karyawannya sehingga suatu keputusan atau suatu kebijakann dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu dengan memberikan saran berupa usulan atau masukan, dapat membantu mengatasi kesulitan karyawan. PT.XYZ

perlu memperhatikan fisiologis karyawan dalam hal tempat tinggal, dan jaminan keselamatan yaitu perusahaan perlu menyediakan tempat tinggal bagi karyawan paling tidak memberikan pinjaman kepada karyawan untuk mengatasi masalah tempat tinggal. Terjaminnya tempat tinggal bagi karyawan akan memungkinkan para karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik sehingga menciptakan motivasi kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan jaminan keselamatan kerja dengan cara memberikan ganti rugi kepada karyawan apabila mendapatkan kecelakaan yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja. Karyawan PT. XYZ perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui program pelatihan secara berkala agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik dan penting nya sikap kerjasama dengan pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ellen Gufley. Et al (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jilid 4. Jakarta, Salemba Empat
- Malayu, S.P. Hasibuan , (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT . Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Onong, E, U.(2003). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan dan Sunarto, H.(2007), *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Social, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Cetakan 1, Bandung, Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behaviour (ed)*. New Jersey: Pearson International Edition
- Robbins,StephenP. (2006).*Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia Jilid 2*. Jakarta, Prenhallindo.
- Sudaryono, dkk. (2013). *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization (ed.)*. Westford: Pearson, Publishers