



KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI MENUJU KEUNGGULAN KINERJA KARYAWAN

¹Fendo Mustofa

²Leonard Adrie Manafe

leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

ABSTRAK

Tujuan dilakukan riset ini adalah untuk menguji dan melakukan identifikasi dampak dari gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Cakrawala Sakti (CS). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penentuan sampling penelitian menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 31 karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengumpulkan data agar dapat dianalisa menggunakan alat olah data SPSS. Uraian data mulai dari *instrument test*, *classical assumption test*, *multiple linear regression*, *coefficient of determination*, *t-test* and *F-test*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional secara sebagian signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan mempunyai efek tidak signifikan akibat pengaruh dari komunikasi. Terdapat dampak yang signifikan terjadi karena faktor kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dan menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat tercapai suatu tujuan perusahaan. Hal ini berarti suatu perusahaan/organisasi diharapkan dapat optimal dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Peningkatan kinerja perusahaan dapat tercapai dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Sehingga sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sangat dibutuhkan guna mencapai semua itu. (ZAMEER et al., 2014) berpendapat bahwa suatu kinerja atau hasil kerja karyawan memiliki potensi untuk berkontribusi secara positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya baik jangka waktu, sikap korporatif, jumlah hasil yang dicapai, dan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Kualitas kinerja dapat dianggap baik ketika individu berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan yang berkualitas dapat dilihat melalui kompetensi dan munculnya sumber daya manusia yang berkompeten. Jika tenaga kerjanya memunculkan keterampilan dan kemampuan yang unggul, maka perusahaan tersebut akan berfungsi dengan baik dan efisien.

Meningkatnya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu perusahaan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak begitu stabil saat ini. Hasibuan & Hasibuan, (2016) mengungkapkan kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu pencerminan prestasi pegawai yang diperoleh dari hasil kerja/kinerja yang bersangkutan dan nantinya memiliki dampak positif terhadap pemenuhan tujuan dari perusahaan. Untuk memaksimalkan kinerja seorang karyawan tidaklah begitu mudah sebab terdapat banyak elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pada penelitian ini, kepemimpinan transaksional dan komunikasi merupakan unsur yang dapat memaksimalkan kinerja seorang karyawan.

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan transaksional sangat penting dikarenakan dapat melakukan sebuah pertukaran antara pemimpin dan karyawan guna mendapatkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bass et al., (2003) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional ialah sebuah proses antara atasan dan bawahan melakukan sebuah pertukaran dimana hal tersebut terjadi dikarenakan seorang bawahan mendapatkan sebuah imbalan akibat dari pencapaian hasil kerja sesuai dengan harapan dari seorang atasan. Penelitian terdahulu oleh Bass et al., (2003), Omuya et al., (2011), Hayward, (2005) menyimpulkan bahwa terdapat nilai signifikansi yang memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan oleh kepemimpinan transaksional.

Penelitian sebelumnya menurut Darmasaputra & Sudibya, (2019) menyatakan bahwa terdapatnya suatu nilai signifikansi positif dari variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan. Riset oleh SE, (2019) menyimpulkan terdapatnya nilai signifikansi positif variabel komunikasi dan kepemimpinan transaksional terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Huda et al., n.d.) memberikan kesimpulan dipengaruhi variabel kinerja karyawan oleh variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang memiliki nilai pengaruh signifikansi positif.

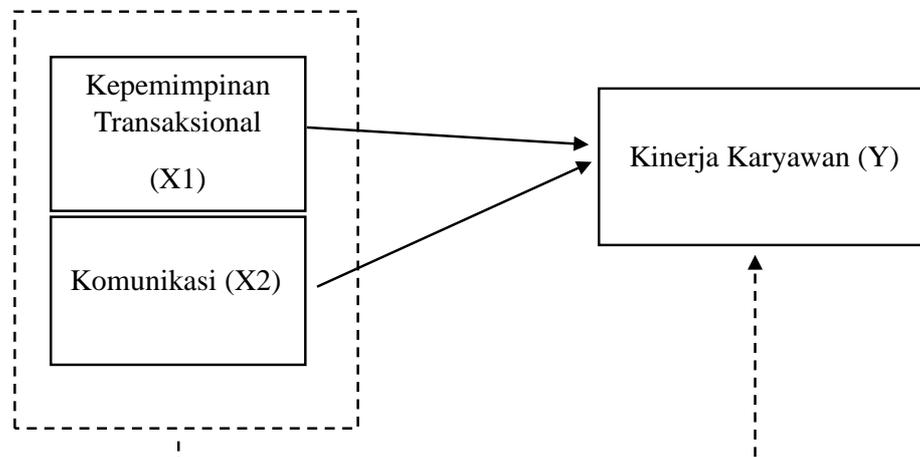
CS berdiri sejak tahun 2016. Perusahaan ini memproduksi Chemicals Otomotif Care dan Home Care. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas mereka. Seiring berjalannya waktu, untuk mencapai visi dan misi, perusahaan akan terus melakukan perubahan dan inovasi dengan maksud menjadikan perusahaan menuju keunggulan bersaing. CS menghadapi sebuah masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang sering terjadi antara lain keterlambatan beberapa karyawan untuk datang ke kantor, penyelesaian tugas diluar jadwal yang telah

ditentukan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk dapat memberikan identifikasi variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi memiliki nilai pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam perusahaan, seorang atasan yang sudah mengetahui akan keinginan bawahannya dan bisa menguraikan apa yang akan didapatkan ketika kinerja dari seorang bawahan memenuhi harapan semacam pemberian reward yang sama dengan hasil dari kinerjanya, alhasil bawahan akan berusaha untuk menunjukkan kinerjanya yang terbaik. Dengan adanya interaksi yang positif dan harapan yang saling sesuai antara atasan dan bawahan, akan terjadi peningkatan komunikasi yang lebih lancar. Dengan berkomunikasi yang baik, bawahan dapat mengerti akan poin-poin yang terdapat pada perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini berangkat dari suatu kerangka pemikiran yang ditunjukkan dalam Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan: Secara Parsial : _____
Secara Stimultan : - - - - -

A. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins, (2009) kepemimpinan transaksional dapat dijelaskan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing dan mendorong karyawan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan berdasarkan tanggungjawab karyawan. Menurut Sumarni, (2010) mengatakan pengertian dari kepemimpinan transaksional adalah seorang pemimpin dalam mencapai tujuan kelompok menggunakan metode pemberian imbalan yang sebanding dengan kinerja karyawan.

Definisi kepemimpinan transaksional adalah salah satu jenis kepemimpinan yang berhubungan dengan keterlibatan proses pertukaran antara atasan dan bawahan, dimana bawahan berkerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama dengan atasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Sebagai imbalannya, bawahan akan diberi penghargaan atas kinerjanya yang memenuhi harapan atasan. Sumarni, (2010) menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan transaksional mempunyai 4 (empat) indikator yakni: 1) Tingkat kepercayaan; pandangan responden mengenai keyakinan yang kuat terhadap kemampuan pemimpin dalam memimpin dengan baik. 2) Motivasi; pandangan responden mengenai dorongan dan motivasi dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Reward atau imbalan; pandangan responden mengenai atasan yang memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. 4) Komunikasi pimpinan; pandangan responden mengenai penerimaan penugasan dengan baik dari atasan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.

B. Komunikasi

Arti komunikasi yaitu suatu tahapan tersampainya ide dan informasi berpindah ke pihak lain, bertujuan agar mereka memahami arah yang harus diambil untuk mencapai tujuan (I Wayan Wahyudi, 2013). Wiguna, (2015) mengungkapkan bahwa keterampilan dalam berkomunikasi, menunjukkan bahwa hal tersebut dapat membuat suatu hasil kerja terlihat baik. Karademr, (2014) mengungkapkan bahwa berkomunikasi dengan baik dapat membuat semua karyawan bisa saling mengerti antar teman kerja atau dengan pimpinan sehingga terbentuklah suatu kondisi yang baik dan nyaman berkaitan dengan lingkungan kerja. Penelitian terdahulu oleh Ardiansyah (2016), Brahmasari (2009), Wiguna, (2015) memberikan kesimpulan bahwa terdapat nilai signifikansi positif variabel komunikasi yang mempunyai efek terhadap variabel kinerja karyawan.

Dapat dinyatakan bahwa komunikasi melibatkan tindakan seseorang dalam penyampaian ide atau pesan yang ditujukan kepada lain pihak, bertujuan untuk terdapatnya penerapan dan pengimplementasian oleh pihak lain tersebut agar tujuan sebelumnya yang diharapkan dapat tercapai. Terdapat beberapa indikator yang dimiliki oleh variabel komunikasi sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara & Prabu, (2004) diantaranya 1) Pemahaman; pandangan responden mengenai pimpinan berinteraksi dan berdiskusi dengan karyawan. 2) Kesenangan; pandangan responden mengenai pemimpin memberikan karyawan suatu dorongan dan motivasi. 3) Sikap; persepsi responden yang mempunyai pengaruh terkait dengan pemberian informasi tentang efektifnya kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. 4) Peningkatan hubungan interpersonal; pandangan responden mengenai hubungan antara karyawan dan pimpinan dalam tegur sapa terjalin dengan baik. 5) Tindakan; pandangan responden mengenai pimpinan memberikan instruksi sesuai tanggung jawab karyawan.

C. Kinerja Karyawan

Hasibuan & Hasibuan, (2016) mengungkapkan kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu pencerminan prestasi seorang karyawan yang dapat ditunjukkan dari hasil kerja yang bersangkutan, nantinya dapat digunakan sebagai penilaian agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Prabu, (2009) memberikan definisi bahwa tercerminnya suatu kuantitas dan kualitas kinerja karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan tugasnya dapat dibuktikan dari hasil kerja yang bersangkutan. Kinerja dapat terlihat dari aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja seorang karyawan dalam melakukan penyelesaian tugas yang telah ditetapkan kepadanya.

Wirawan, (2009) mengemukakan bahwa terdapat sembilan indikator kinerja karyawan diantaranya adalah 1) kuantitas hasil kerja; pandangan responden mengenai upaya sepenuhnya dalam penyelesaian tugas dengan tanggung jawab yang tinggi demi pencapaian optimalisasi hasil. 2) kualitas hasil kerja; pandangan responden terkait dengan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. 3) Efisiensi dalam pekerjaan; pandangan responden mengenai waktu yang telah ditetapkan, karyawan bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas yang diberikan. 4) Disiplin kerja; pandangan responden mengenai jadwal yang telah ditentukan di tempat kerja, karyawan selalu datang tepat waktu. 5) Inisiatif; pandangan responden

mengenai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari pemimpin. 6) Ketelitian; pandangan responden mengenai bekerja dengan cermat dan teliti. 7) Kepemimpinan; pandangan responden mengenai patuh terhadap instruksi dari atasan. 8) Kejujuran; pandangan responden mengenai prinsip pada kejujuran dalam menjalankan tugas. 9) Kreativitas; pandangan responden mengenai memberikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan pekerjaan di kantor.

D. Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapatnya pengaruh signifikan variabel kinerja karyawan oleh variabel kepemimpinan transaksional.
- H2: Terdapatnya pengaruh signifikan variabel kinerja karyawan oleh variabel komunikasi.
- H3: Terdapatnya pengaruh signifikan variabel kinerja karyawan oleh variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Perusahaan CS merupakan obyek penelitian berlokasi di Jalan Simowau No. 68, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan karena terdapat masalah terkait kinerja karyawan di CS. Terdapat 31 sampel yang terpilih secara jenuh.

Metode kuantitatif dalam riset ini, data diperoleh dengan melakukan pengumpulan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Perolehan data tersebut dilanjutkan ke tahap uji instrumen (validitas dan reliabilitas) agar dapat diketahui data yang digunakan tersebut layak dikatakan valid/andal atau tidak. Pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid ketika pertanyaan yang terdapat didalamnya mampu menggambarkan keakuratan (Ghozali, 2016). Validitas butir pernyataan kuesioner dikatakan valid bila tingkat signifikansi sebesar dibawah 0,05 (Mustafa, 2013).

Uji reliabilitas dapat diukur dengan memakai *Cronbach's Alpha* yang mempunyai arti bahwa dianggapnya suatu variabel tersebut reliabel bila *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka diatas 0,6 (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik analisis yang diawali dengan melakukan *classical assumption test*, diikuti dengan *multiple linear regressions*, *R Square*, *t test* dan *F test*. Data diolah memakai *tools* penelitian perangkat lunak komputer SPSS 25.

Tujuan dilakukan regresi linear berganda untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Tingkat signifikansi kepercayaan 0,95 atau $\alpha = 0,05$ ditetapkan untuk mengetahui terdapatnya pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah variabel bebas menunjukkan efek sebagian terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui *t test*. Nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar dibawah 0,05 (Ghozali, 2016), hasil ini digunakan untuk pengambilan keputusan. Terlihatnya variabel bebas mempunyai efek secara keseluruhan terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui *F test*. Nilai signifikansi sebesar dibawah 0,05 memperlihatkan variabel bebas memberikan pengaruh keseluruhan terdapat variabel terikat. (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	Tingkat kepercayaan (X _{1.1})	Saya memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan pemimpin dalam memimpin dengan baik
	Motivasi (X _{1.2})	Saya merasakan dorongan dan motivasi dari atasan dalam melakukan penyelesaian atas pekerjaan.
	Reward (X _{1.3})	Penerimaan penghargaan atas pencapaian hasil kerja.
	Komunikasi (X _{1.4})	Penerimaan tugas dengan baik yang diberikan atasan sesuai dengan yang ditetapkan.
Komunikasi (X ₂)	Pemahaman (X _{2.1})	Pimpinan berinteraksi dan berdiskusi dengan karyawan.
	Kesenangan (X _{2.2})	Pemimpin memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan.
	Pengaruh terhadap sikap (X _{2.3})	Informasi tentang kegiatan karyawan disampaikan secara efektif.
	Hubungan yang baik (X _{2.4})	Hubungan antara karyawan dan pimpinan dalam tegur sapa terjalin dengan baik.
	Tindakan (X _{2.5})	Pimpinan memberikan instruksi sesuai tanggung jawab karyawan.
Kinerja karyawan (Y)	Kuantitaas kerja (Y ₁)	Saya berupaya sepenuhnya untuk penyelesaian tugas dengan tanggung jawab yang tinggi demi pencapaian optimalisasi hasil.
	Kualitas kerja (Y ₂)	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan terkait dengan standard kualitas.
	Efisiensi kerja (Y ₃)	Dengan kesungguhan melakukan penyelesaian tugas tepat waktu yang ditetapkan perusahaan.
	Disiplin kerja (Y ₄)	Kedatangan dalam melakukan rutinitas bekerja selalu hadir tepat waktu.
	Inisiatif (Y ₅)	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari pemimpin.
	Ketelitian (Y ₆)	Saya bekerja dengan cermat dan teliti
	Kepemimpinan (Y ₇)	Saya patuh terhadap instruksi dari atasan.
	Kejujuran (Y ₈)	Saya berprinsip pada kejujuran dalam menjalankan tugas.
	Kreativitas (Y ₉)	Saya memberikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan pekerjaan dikantor.

Sumber: I Komang Alan Darmasaputra, (2019)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Uji Karakteristik Responden Sesuai Jenis Kelamin

Adapun uji karakteristik responden sesuai dengan jenis kelamin:

Tabel 2. Uji Karakteristik Responden Sesuai Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Laki-laki	25	80,6
2.	Perempuan	6	19,4
	Total	31	100

Sumber: data diolah

Data pada tabel diatas terlihat mayoritas karyawan di CS adalah laki-laki dengan presentase tertinggi mencapai 80,6%. Jumlah laki-laki yang bekerja sebanyak 25 orang, sementara sisanya adalah perempuan dengan presentase 19,4% atau sebanyak 6 (enam) orang. Artinya CS lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki.

B. Uji Karakteristik Responden Sesuai Usia

Adapun uji karakteristik responden sesuai dengan usia:

Tabel 3. Uji Karakteristik Responden Sesuai Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	18 – 21	9	29
2	22 – 25	19	61,3
3	26 – 29	1	3,2
4	30 – 34	2	6,5
	Total	31	100

Sumber: data diolah

Data pada tabel diatas menunjukkan mayoritas karyawan CS, sebesar 61,3 %, berada dalam kelompok usia 22-25 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa usia 22-25 tahun merupakan kelompok usia yang dominan diperusahaan tersebut, yang pada umumnya masih memiliki potensi kinerja yang optimal.

C. Uji Karakteristik Responden Sesuai Pendidikan

Adapun uji karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan:

Tabel 4. Uji Karakteristik Responden Sesuai Pendidikan

No.	Variabel	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SMP	2	6,5
3.	SMA	29	93,5
	Total	31	100

Sumber: data diolah

Tabel 4, memperlihatkan presentase terbesar yaitu 93,5 % didominasi oleh kelompok pendidikan lulusan SMA. Data ini mengindikasikan bahwa karyawan CS mayoritas adalah lulusan SMA yang memiliki pengetahuan yang masih mampu memberikan kinerja yang optimal.

D. Uji Karakteristik Responden Sesuai Lama Bekerja

Adapun data responden sesuai dengan lamanya tahun bekerja:

Tabel 5. Uji Karakteristik Responden Sesuai Lama Bekerja

No.	Variabel (Bulan)	Jumlah Orang	Presentasi (%)
1.	1 - 6	11	35,5
2.	7 - 12	9	29
3.	13 - 18	3	9,7
4.	19 - 24	4	12,9

5.	≥ 24	4	12,9
Total		31	100

Sumber: data diolah

Tabel 5, memperlihatkan bahwa presentase terbesar yaitu 35,5 % didominasi oleh kelompok lama berkerja selama 1 – 6 bulan. Data ini mengindikasikan bahwa karyawan CS mayoritas karyawan yang masih baru yang dan berada pada semangat kerja yang tinggi yang dapat memberikan kinerja yang optimal.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Semua pernyataan kuesioner pada uji validitas terlihat valid disebabkan angka Sig. < 0,05. Untuk uji reliabilitas, semua pernyataan kuesioner diartikan reliabel karena cronbach's alpha bernilai diatas 0,6 Ghozali, (2016) yakni masing-masing sebesar X1=0,890, X2=0,934, Y=0,932.

F. Uji Normalitas

Hasil olah data uji normalitas:

**Tabel 6. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		31	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.03304076	
Most Extreme Differences	Absolute	.226	
	Positive	.107	
	Negative	-.226	
Test Statistic		.226	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.077 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.070
		Upper Bound	.084

Sumber: data diolah SPSS.25

Metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) riset ini yang memiliki tujuan untuk memberikan identifikasi normal atau tidaknya distribusi dari residual Ghozali, (2016). Nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 dapat dikatakan normal distribusi dari residual begitu sebaliknya, tidak normal bila asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05. Oleh karena itu berdistribusi normal karena angka Sig. sebesar 0,077 > 0,05.

G. Uji Multikolinearitas

Dilakukan uji ini agar dapat diketahui dalam suatu regresi dapat terlihat variabel independen yang mempunyai hubungan. Variabel independen yang tidak saling berhubungan dikatakan baik dalam sebuah model regresi. (Ghozali, 2016). Dalam mengambil keputusan uji multikolinearitas, digunakan kriteria bahwa nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF) masing-masing harus lebih besar dari 0,1 (toleransi) dan kurang dari 10 (VIF). Jika kedua kriteria ini terpenuhi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2012). Hasil olah data menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,264 > 0,1 dan nilai VIF 3.790 < 10, hal ini mempunyai arti bahwa multikolinearitas tidak tampak.

H. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians antara residual maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas. Adanya kepastian bahwa terdapat kesamaan varians dalam struktur regresi. Apabila nilai signifikansi diatas 0,05 (5%) ini menandakan tanpa gejala heterokedasitas. (Ghozali, 2016). Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional sebesar $0,359 > 0,05$ dan variabel komunikasi sebesar $0,402 > 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berdampak terhadap residual absolut. Ini menandakan gejala heteroskedastisitas tidak tampak.

I. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun *multiple linear regression* sesuai dengan tabel 7:

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.203	3.198		5.379	.000
	X1	1.282	.336	.797	3.813	.001
	X2	.041	.286	.030	.144	.887

Sumber: data diolah SPSS.25

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.654	3.139

Sumber: data diolah SPSS.25

Persamaan regresi disimpulkan:

$$Y = 17,203 + 1,282X1 + 0,041X2$$

Keterangan:

X1 : Kepemimpinan Transaksional

X2 : Komunikasi

Y : Kinerja Karyawan

Dalam analisis persamaan diatas, angka koefisien X1 yang bernilai 1,282 menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional (X1) memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Y) di CS. Sementara itu, nilai X2 = 0,041 mengindikasikan bahwa komunikasi (X2) juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Y) di CS. Selain itu, nilai R² pada tabel 7, sebesar 0,654 menunjukkan bahwa sekitar 65% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transaksional (X1) dan komunikasi (X2), sementara 35% terdampak faktor lain di luar lingkup riset ini. Dengan demikian, ditarik kesimpulan kinerja karyawan (Y) pengaruh sebesar 0,654 atau 65% oleh kepemimpinan transaksional (X1) dan komunikasi (X2) (Ghozali, 2016).

J. Uji Anova

Adapun uji anova:

Tabel 9. Uji Anova ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.988	2	289.494	29.371	.000 ^b
	Residual	275.980	28	9.856		
	Total	854.968	30			

Sumber: data diolah SPSS.25

Tabel 9. menunjukkan Sig. bernilai $< 0,05$, disimpulkan bahwa adanya

ketidaksamaan yang signifikan pada kelompok yang diuji. Hal ini menunjukkan terdapat indikasi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen kepemimpinan transaksional (X1) dan komunikasi (X2) (Ghozali, 2016).

PEMBAHASAN

Dalam tabel 8, terdapat koefisien Adjusted R Square dengan nilai 0,654. Berdasarkan nilai tersebut, kontribusi dari kepemimpinan transaksional dan komunikasi sebesar 65%, yang mengindikasikan variabel bebas berdampak terhadap variabel terikat sejumlah 65%. Sementara itu, variabel diluar pengujian regresi ini menjelaskan sebesar 35%.

Hipotesis pertama dapat disimpulkan diterima yakni terdapatnya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Dapa ditunjukkan angka Sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Angka t hitung $> t$ tabel ($3,813 > 2,048$) (Ghozali, 2016). Contohnya adalah ketika karyawan mendapatkan *reward* setelah melakukan target pekerjaan yang ditentukan. *Reward* yang biasa diberikan pemimpin terhadap karyawan biasa berupa uang. Selain itu pemimpin juga mengajak para karyawan makan bersama setelah mencapai target yang telah ditetapkan di perusahaan. Atau juga biasanya memberikan sebuah barang seperti baju atau sejenisnya guna memberikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan maksud tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Omuya et al., (2011), Hayward, (2005), Mahdinezhad et al., (2013), (Bagus et al., n.d.), Bass et al., (2003) membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan kinerja karyawan oleh kepemimpinan transaksional.

Hipotesis kedua dapat disimpulkan ditolak yakni terdapatnya pengaruh tidak signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat angka Sig. $> 0,05$ yakni 0,887. Angka t hitung lebih kecil dari angka t tabel ($0,144 < 2,048$) (Ghozali, 2016). Sebagai contoh, terdapatnya tambahan tugas diluar tanggungjawab karyawan yang mana tanggung jawab belum terselesaikan. Selain itu ada pula pemimpin memberikan sebuah pre-order terhadap karyawan, akan tetapi karyawan malah mengerjakan sebuah orderan yang kosong digudang. Padahal barang kosong yang ada di gudang bukan termasuk barang pre-order. Pemimpin memberikan sebuah tugas namun konteks yang diberikan kurang lengkap. Alhasil karyawan menjadi bingung dengan tugas yang diberikan. Hipotesis ini didukung oleh Sukarja, (2015) menunjukkan pengaruh tidak signifikan kinerja karyawan oleh komunikasi.

Hipotesis ketiga dapat disimpulkan diterima yakni terdapatnya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat dengan angka signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Nilai f hitung $>$ nilai f tabel ($29,371 < 3,33$) (Ghozali, 2016). Contohnya adalah pemimpin memberikan semangat kepada karyawan dengan penambahan reward jika target yang ditetapkan terpenuhi. Pemimpin memberikan sebuah orderan sesuai konteks yang telah dijelaskan dengan target waktu yang telah ditetapkan. Jika orderan tersebut selesai tepat waktu, maka karyawan akan memperoleh *reward* sesuai dengan janji pemimpin. Disamping itu, terdapat juga ketika para karyawan sedang menaikkan barang ke mobil atau biasa disebut muat barang, pemimpin memberikan dorongan dan semangat terhadap karyawan dengan membelikan sebuah minuman dan makanan ringan agar para karyawan meningkat kinerjanya. Berdasarkan temuan penelitian oleh Wiguna, (2015), Omuya et al., (2011) dan Santa Mira & Margaretha, (2012) berkaitan dengan hipotesis

ketiga. Terbukti kepemimpinan transaksional memberikan efek terhadap kinerja karyawan dan diikuti juga dengan komunikasi sama-sama memberi pengaruh.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulan penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel kinerja karyawan oleh variabel kepemimpinan transaksional.
2. Terdapat pengaruh tidak signifikan variabel kinerja karyawan oleh variabel komunikasi.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel kinerja karyawan oleh variabel kepemimpinan transaksional dan komunikasi.

B. Saran

Saran yang diberikan meliputi, pemimpin perusahaan dapat mempertahankan kepemimpinan transaksional terhadap karyawan. Perlu mengaitkan variabel lain untuk penelitian selanjutnya guna mengetahui sebesar apa pengaruh pada kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa pembatasan yang perlu dipertimbangkan. Salah satu keterbatasan tersebut adalah penggunaan sampel yang digunakan terdiri dari seluruh karyawan CS yang berjumlah 31 orang. Maka dari itu, analisis ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat diimplementasikan di perusahaan lain dan hanya dapat diaplikasikan di lingkungan kerja CS. Elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri hanya dua variabel, diantaranya kepemimpinan transaksional dan komunikasi. Sementara itu masih terdapat banyak elemen-elemen diluar penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Bagus, I., Pratama, I., Sagung, A. A., & Dewi, K. (n.d.). *KOMUNIKASI INTERPERSONAL MEMEDIASI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PURNAYASA TOUR AND TRAVEL BALI*.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Brahmasari, I. A. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk* (Vol. 7).
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Hayward, B. A. (2005). *RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PERFORMANCE, LEADERSHIP AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN A SOUTH AFRICAN PARASTATAL ORGANISATION*.
- Huda, M., Azus, M., & Azar, S. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAYABRIX INDONESIA LAMONGAN* (Vol. 10, Issue 1).
- I Wayan Wahyudi. (2013). *PENGARUH PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARANG BALI ASLI TUR DENPASAR*. *Doctoral Dissertation, Udayana University*, 1–14.
- karademr, T. karakaya, Y. E. , & S. Y. (2014). physical education teacher's perceptions of organizational culture and communication in educational institutions. *Journal of Physical Education and Sport*.
- Mahdinezhad, M., Suandi, T. Bin, Silong, A. D., & Omar, Z. B. (2013). Transformational, transactional leadership styles and job performance of academic leaders. *International Education Studies*, 6(11), 29–34. <https://doi.org/10.5539/ies.v6n11p29>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. *Bandung: PT. Remaja Rsodakarya*.
- Manusia, W. E. K. S. D. (2009). *Teori. Aplikasi, Penelitian*.
- Mustafa, Z. (2013). *Mengurai variabel hingga instrumentasi*. Graha ilmu.
- Omuya, J. M., Kungu, D. M., Mulongo, L. S., & Ong'anya, D. O. (2011). Effects of team building on the performance of employees in organizations towards the realization of millennium development goals: a survey of selected banks in Eldoret Town. *International Journal of Current Research*, 3(11), 49–54.
- Prabu, M. A. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. *Penerbit Refika Aditama, Bandung*.
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. *Yogyakarta: Andi Offset*, 2098, 2107.
- Robbins, S. P. (2009). Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*.
- Santa Mira, W., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasi dan organization citizenship behavior. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).
- SE, A. H. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Sukarja, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270–284.
- Sumarni, M. (2010). Pengaruh Organizational Commitment Dan Professional Commitment Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 1–25.
- Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan*. *Doctoral Dissertation, Udayana University*.
- ZAMEER, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>