PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN ANGGOTA KEPOLISIAN RESOR KOTA PEKANBARU

Oleh : Putra Ramadhan
Pembimbing : Evawani Elysa Lubis
Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277
Chipuik11@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transfromasional dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dan menggunakan rumus slovin yang dimana mendapatkan jumlah responden sebanyak 85 orang dari 550 orang populasi Karyawan dan Anggota Kepolisian Resor Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah uji regresi linear sederhana dan uji determinasi yang dihitung menggunakan aplikasi *SPSS for windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 28,7% sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut , salah satu diantaranya adalah *ability* (kemampuan) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of transformational leadership style on employee performance, to know and analyze the effect of organizational communication on employee performance, to know and analyze the influence of transformational leadership style and organizational communication simultaneously on employee performance. This study used explanatory quantitative research methods with sampling techniques in this study using random sampling and using the slovin formula which obtained a total of 85 respondents from 550 population of Employees and Members of the Pekanbaru City Police. The data collection technique uses a questionnaire which is then tested for validity and reliability. The data analysis technique in this study is a simple linear regression test and a determination test that is calculated using the SPSS for windows application. Based on the results of this study, it is known that the influence of transformational leadership style and organizational communication on employee performance is 28.7% while the remaining 71.3% is influenced by other factors. These other factors, one of which is ability which can affect employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan. Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berperan sebagai ujung tombak untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan instansi manapun. Oleh karena itu semua perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang berkinerja tinggi. Untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja tinggi, yang menarik untuk diperhatikan adalah cara pimpinan dalam suatu unit kerja mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar memiliki motivasi dan komitmen terhadap penyelesaian sebuah pekerjaan.

Mengatasi kesenjangan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja karyawan yang dipimpinannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya.

Selain gaya kepemimpian, faktor komunikasi organisasi juga turut mempengaruhi keberhasilan dalam membangun budaya organisasi. Proses komunikasi yang terjadi di dalam pemerintahan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari bagaimana hubungan pegawai yang memuaskan dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan atau sebaliknya. (Muhammad, 2014: 172).

Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain secara konsisten. Melalui bahasa yang diucapkannya dan melalui tindakan yang dilakukannya, sehingga membantu orang lain untuk memperoleh hasil yang yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya pemimpin dalam menggerakkan karyawannya pada proses perubahan akan memberikan dampak terhadap kesiapan perubahan. Paren (2010). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan mengambil peranan penting dalam kesiapan berubah.Ada dua pendekatan gaya kepemimpinan yang telah banyak didiskusikan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Avolio, 1990).

Kepemimpinan transaksional mendorong bawahan untuk melakukan kinerja terbaik dan memberikan imbalan atas usaha yang telah dilakukan. Sedangkan kepemimpinan transformasional berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan akan perubahan dengan tujuan efesiensi dan efektivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Burns dalam organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan.

Pada penelitian ini, peneliti juga ingin menjelaskan tentang gaya kepemimpinan dari pada komunikasi pimpinan kepada bawahan. Karna penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah gaya kepemimpinan seseorang kepala kepolisian berpengaruh signifikan terhadap proses pekerjaan karyawan agar bisa berjalan sesuai visi misi instansi polri tersebut.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass mendefinisikan bahwa"kepemimpinan transformasional digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut" Yukl (305: 2010). Adanya penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasakan

kepercayaan kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthan (2006:653) bahwa"gaya transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya". Bass dan Avolio (1994:2) "Pemimpin transformasional di sini adalah membimbing atau memotivasi pengikutnya kearah tujuan yang telah ditentuk an dengan cara menjelaskan ketentuan-ketentuan tentang peran dan tugas".

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Kemudian menurut Rivai (2013) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe dari kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dengan arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Dalam hal ini kepemimpinan dapat memiliki suatu rasa kedewasaan, karena tipe pemimpin ini dapat memadu dan memberikan suatu motivasi pada pengikutnya yang akan meningkatkan tujuan organisasi dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih.

Dari beberapa pendapat yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sikap atau perilaku yang dapat diambil pemimpin dalam upaya mempengaruhi orang lain agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yaitu kharismatik, ispirasi, ransangan itelektual dan perhatian individu.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. "Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan" Pace, (2013). Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, ketrampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Dalam organisasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi dikatakan sebagai komunikasi formal apabila komunikasi yang disetujui oleh organisasi dan sifatnya berorientasi pada tujuan organisasi. Komunikasi formal dapat berisi cara kerja, produktivitas, serta berbagai pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan komunikasi informal merupakan komunikasi yang disetujui secara sosial, yang berorientasi pada anggotanya tidak organisasinya.

Kinerja Karyawan

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Mangkunegara (2009:67) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Rivai (2004:309) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu "merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey, yaitu metode digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2012:6). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandasakan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah, survey dengan kuesioner yang sudah berisikan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini akan dilakukan pada Kepolisian Resor Kota Pekanbaru Jl. Jend. Ahmad Yani No.11, Sago, Kec. Senapelan, Kota Pekanbaru, Riau 28151. Dengan pertimbangan secara obyektif, subyektif, dan teknis. Secara obyektif karena sejauh ini diketahui bahwa ditemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Menurut Sugiyono (2015) adalah wilayah yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Polresta Pekanbaru yang berjumlah 550 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yakni variabel X_1 dan X_2 *independent* (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi) dan variabel Y *dependent* (Kinerja Karyawan). Untuk item pernyataan berjumlah 25 item dengan menggunakan aturan item. Dalam penelitian ini juga menggunakan skala likert 1-5 untuk menjadi perhitungannya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *analisis regresi linear sederhana* yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Sebelum melakukan Teknik analisis, peneliti melakukan beberapa uji dari hasil data instrument penelitian yang diperoleh sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat instrument penelitian yang digunakan memiliki tingkat validitas tinggi atau rendah. Untuk menguji validitas penelitian ini menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Hasil	Jumlah Item
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	1-10	Valid	10
Komunikasi Organisasi (X_2)	1-7	Valid	7
Kinerja Karyawan (Y)	1-8	Valid	8

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Dari hasil tabel 1, hasil dari uji validitas yang menggunakan SPSS versi 23 seluruh r-hitung > r-tabel 0,2133. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X_1 dan X_2 (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Nugroho, 2005) Uji reabilitas merupakan suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimesi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioer. Pengujian ini bertujuan guna mengetahui konsistensi dari kuesioner atau angket yang digunakan sebagai isntrumen pengumpulan

data penelitian sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya. Berikut hasil dari uji reliabilitas dengan rumus Teknik Formula *Alpha Cronbach* pada pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Ket
10	0.986	0,6	Reliable
7	0,945	0,6	Reliable
8	0,988	0,6	Reliable

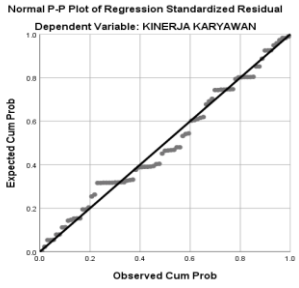
Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Dari hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan merupakan dimensi seluruh variabel adalah *reliable* dengan Alpa sebesar 0.986-0,945-0,988. indikator pengukuran relibilitas termasuk dalam kriteria dalam tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut *reliable* dan layak untuk dipergunakan pada instrument penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Hasil analisis menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diperoleh memiliki distribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Lokasi penelitian ini di lakukan di Polresta Pekanbaru Kota, Adapun karakteristik yang dilihat dari responden yaitu : jenis kelamin dan Usia, dengan sampel berjumlah 85 responden. Waktu pengambilan data dilakukan selama 10 hari dimulai dari tanggal 18 Maret 2023 – 18 Mei 2023. Berikut ini merupakan hasil dari karakteristik responden,

Berdasarkan hasil diagram 1, terdapat jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 58,82% (50 orang) dan responden perempuan sebanyak 41,17% (35 orang). Dari hasil yang diperoleh dari kuesioner, jumlah perempuan lebih sedikit dibandingkan jumlah laki-laki.

Berdasarkan data yang didapat mengenai usia responden, tampak bahwa sebagian besar responden berusia 31 – 40 tahun yaitu 24 orang (28,2%) dan berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 36 orang (42,3%). Untuk yang berusia 41 – 50 tahun terdapat 15 orang (17,6%) sedangkan yang berusia di atas 50 tahun terdapat 10 orang (11,7%). Dilihat dari usia ini tampak bahwa mayoritas responden termasuk kelompok produktif yaitu 21 – 40 tahun masih sangat produktif dan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga menjadi kekuatan bagi pihak Bank Jatim dalam meningkatkan kinerja Bank karena didukung karyawan yang dapat bekerja secara maksimal karena masih berusia muda dan produktif.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk pengaruh secara simultan maupun parsial antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y). Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 18{,}183 + 0{,}206\ X_1 + 0{,}209\ X_2}$$

Diketahui besarnya koefisien regresi (bx_1) variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) = 0,206 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan

transformasional (X_1) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 19,183 satuan, atau sebaliknya jika terjadi penurunan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) satu satuan akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 17,183 satuan. Nilai konstanta (*intercept*) sebesar 18,183, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi diasumsikan 0 (nol) atau tetap maka kinerja karyawan bernilai 18,183.

Diketahui besarnya koefisien regresi (bx_2) variabel komunikasi organisasi (X_2) = 0,209 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi organisasi (X_2) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 19,183 satuan, atau sebaliknya terjadi penurunan komunikasi organisasi (X_2) satu satuan akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 17,183 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika hipotesis nol ditolak, berarti dengan taraf kesalahan sebesar 5%, variabel independen yaitu X yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Y. Dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut. *significant* (α). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah %. Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1) Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki nilai t hitung 4,039 pada signifikan t sebesar 0,000 yang menghasilkan keputusan terhadap Ho ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis I yang menduga kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
2) Komunikasi organisasi (X_2) memiliki nilai t hitung 3,385 pada signifikan t sebesar 0,001 yang menghasilkan keputusan terhadap Ho ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti komunikasi organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis II yang menduga komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Dilihat dari masing-masing koefisien beta, dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi (X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai beta paling besar yaitu dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,209.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika signifikan F ≤ 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Diketahui nilai F hitung sebesar 16.471 pada signifikan F sebesar 0,000 yang berarti signifikan F < 0,05 hal ini menghasilkan keputusan hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R square = 0,287) yaitu 28,7% menunjukkan besarnya proporsi atau sumbangan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 28,7% sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut, salah satu diantaranya adalah *ability* (kemampuan) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Mardianto (2005) menyebutkan bahwa ability merupakan factor motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Selain itu, dari pendapat sebagian besar responden yang menyatakan bahwa mayoritas responden setuju terhadap gaya kepemimpinan transformasional, artinya pimpinan dapat dibanggakan, dapat dipercaya, memiliki rasa hormat, memberikan contoh agar karyawan loyal pada organisasi, mampu memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan hasil kerjanya, layak sebagai figur yang patut diteladani, mendorong karyawan untuk lebih kreatif, menyampaikan ide-ide kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki perhatian yang baik terhadap karyawan dan memberikan penghargaan secara langsung kepada karyawan yang berprestasi.

Dari hasil deskripsi variabel komunikasi organisasi, juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan bawahan menghasilkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan, menghasilkan evaluasi hasil kerja, menghasilkan informasi yang diberikan kepada karyawan, mampu mengatasi masalah pekerjaan yang dihadapi, mampu memperkuat keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya, koordinasi dalam menyusun program kerja, mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan..

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Hasil kerja tersebut dapat meningkat karena diarahkan dan dibimbing oleh pimpinan yang mempu mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih baik. Didukung dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan maka segala permasalahan dapat diselesaikan dengan baik, lebih cepat dan tepat. Hal ini dapat dilihat dari deskripsi variabel kinerja karyawan, juga menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan responden memiliki kinerja yang baik, karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan sesuai standar kuantitas yang ditetapkan, mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui jumlah yang yang dihasilkan rekan sekerja yang lain, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu ditetapkan dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang ditetapkan.

Dari hasil penelitian secara simultan diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56.5% sedangkan sisanya 43.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut, salah satu diantaranya adalah *ability* (kemampuan) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa komunikasi organisasi memiliki koefisien beta sebesar 0,209 lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan koefisien beta sebesar 0,206. Artinya, komunikasi organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Selain itu, ítem $X_{2.6}$ yaitu komunikasi antara pimpinan dan bawahan khususnya koordinasi dalam menyusun program kerja juga menjadi hal yang penting dalam variabel komunikasi organisasi (rata-rata 17), jika pimpinan dan bawahan mampu berkomunikasi yang baik dalam menyusun

program kerja, maka semua masalah dapat teratasi.

PENUTUP

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa hipotesis I yang menyatakan diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa hipotesis II yang menyatakan diduga komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tepat gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa hipotesis III yang menyatakan diduga kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 28,7% sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut, salah satu diantaranya adalah ability (kemampuan) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional..

Saran

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan beberapa variabel penelitian yang akan digunakan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional.
2. Sebaiknya peneliti selanjutnya menambahkan responden dari beberapa kelembagaan Kepolisian yang berada di Daerah Kota Pekanbaru.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi (2016). *Manajemen Penelitian.* Jakarta : Rineka Cipta

Bungin, Burhan. 2011. *Metododologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Public Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua.* Jakarta : Kencana Prenada Media Grup

Bungin, Burhan (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Public Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Darmawan, Deni (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Hamid, Darmadi (2011). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta

Azhariman, Hanif. 2014.*Keadilan Organisasi sebagai Variabel Mediasi antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Surabaya*.Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.2, No.4. ISSN: 1679-1690.

Mulyana, Deddy (2005). *Ilmu Komunikasi Pengantar Suatu Pengaruh.* Badung: Remajarosdakarya

Febryantahanuji. 2017.*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Stekom Semarang*. Jurnal Nusamba, Vol.2, No.1

Hafiz, Arabiian J Manag. 2017.*Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore*. an open access journal.Juli 2017. Vol.7, No.2.ISSN: 2223-5833. DOI: 10.4172/2223-5833.1000304.

Heminingsih, Anik. 2011.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi*.Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan "Optimal", Vol.5, No.1.

Juliandrastuti, Dijah dan Karyadi, Iman. 2016. *Peran Status Kepegawaian dalam Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal. ISBN: 978-602-60569-2-4.

Mubarak,Ahmad & Darmanto, Susetyo. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening* (*Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang*). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5, No. 1.

Nugroho, Dwekti Agung. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Pusat Pembangunan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.1, No.2.

Morissan, (2012). *Teori Komunikasi: Individu Hingga Massa.* Jakarta: Kencana

Mulyana, Deddy (2007). *Ilmu Komunikasi Pengantar Suatu Pengaruh*. Badung: Remajarosdakarya

Nugroho, Agung (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS. Andi* Yogyakarta : Yogyakarta

Prabawa. 2013. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.

Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed4, Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai dan Mulyadi, Deedy, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Ed3, Jakarta:PT Raja Grafindo, 2011.

Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Larisang 2007, *Analisa Pola Gaya Kepemimpinan, Kematangan, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Pada CV. Mitra Niaga Indonesia).*

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Pace, R. Wayne dan Faules, Don F, 2013, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terjemahan: Dedy Mulyana, Cetakan kedelapan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sendjaja, Sasa Djuarsa (2004). *Teori Komunikasi.* Jakarta: Universitas Terbuka

Silalahi, Ulber (2003). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D.* Jakarta: AlfabetaSuhartanto,

Sujarweni, V. Wiratna (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami.* Yogyakarta : Pustakabarupres.