

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION AND SELF-EFFICIENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RAJAWALI NUSINDO MANADO BRANCH

Oleh:

Muhammad Adel Irfan¹

Christoffel Kojo²

Greis M. Sendow³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ mhmmadadel0803@gmail.com

² christoffelkojo@gmail.com

³ greis_sendow@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset dan modal penunjang dalam terselenggaranya kegiatan perusahaan, Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal tidak luput dari peranan manajerial untuk memberikan dorongan secara tepat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan merujuk pada mampu tidaknya individu dan kelompok dalam perusahaan tersebut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan tepat oleh perusahaan akan menunjang tingginya kinerja perusahaan bahkan melampaui apa yang diharapkan sebelumnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 Karyawan. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji pasrial menunjukkan bahwa Komunikasi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan, berbeda dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, efikasi diri dan kinerja karyawan*

Abstract: Human resources are assets and supporting capital in the implementation of company activities. The management and development of human resources in dealing with internal and external challenges is inseparable from the managerial role to provide appropriate encouragement. The success of the company in achieving the goals that have been set refers to whether or not individuals and groups within the company are able to work effectively and efficiently. Human resource management that is carried out properly by the company will support the company's high performance even beyond what was previously expected. This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style, Communication and Self-Efficacy on Employee Performance. Sampling in this study using saturated sampling method, so the number of samples used as many as 56 employees. The analytical method used is multiple linear analysis. The results of the study show that simultaneously the Transformational Leadership Style, Communication and Self-Efficacy have a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the pasrial test show that Communication and Self-Efficacy have a positive and significant effect, in contrast to the Transformational Leadership Style which has a positive but not significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Transformational leadership style, communication, self-efficacy and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini perekonomian global tengah dihadapkan pada tantangan yang disebut dengan *The Perfect Storm* atau 5C yaitu *Covid-19*, *Conflict Rusia-Ukraina*, *Climate Change*, *Commodity Prices*, dan *Cost of Living*. Menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu organisasi bukanlah satu hal yang mudah untuk dilakukan seorang pemimpin. Pemimpin tidak hanya memikirkan persoalan dirinya sendiri tapi juga harus mampu mengontrol bawahannya untuk bekerja secara efisien. Selain menjalankan gaya kepemimpinan yang bisa diterima oleh bawahannya Pimpinan juga harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, pimpinan juga harus mampu menjaga komunikasi yang baik didalam organisasi untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Pembagian kerja yang diberikan juga harus memperhatikan efikasi diri atau keyakinan akan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

PT. Rajawali Nusindo merupakan suatu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang distribusi dan perdagangan dengan berbagai macam produk. Hingga saat ini PT. Rajawali Nusindo telah memiliki 43 cabang diseluruh wilayah Indonesia. Sebagai penunjang pelayanan yang mumpuni, PT Rajawali Nusindo memiliki jumlah karyawan lebih dari 1.700 yang profesional di bidangnya guna menciptakan hasil kerja terbaik sehingga dapat tercipta kinerja pegawai yang maksimal. Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado lingkungan perusahaan yang sehat harus tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh pimpinan demi terciptanya kinerja yang karyawan. Sehingga dipandang perlu perusahaan untuk tetap terus merancang strategi sumber daya manusia demi terciptanya kinerja tersebut.

Beberapa riset yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Muzakki dan Pratiwi (2019) dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, Sardjono, dan Purnamasari (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo” yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Tawas, Sendow, Uhing (2022) dengan judul “Pengaruh Human Relation, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Manado” menyatakan bahwa komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Masoko, Sendow, dan Lumintang (2022) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara” menyatakan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis ingin mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado.
3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado

Kepemimpinan Transformasional

Robbins and Judge (2015:261) mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan mereka sendiri dan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya dengan cara yang mendalam dan luar biasa. Kepemimpinan seperti ini memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya lebih dari apa yang di harapkan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memperhatikan masalah para pengikutnya dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, menawarkan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins and Judge (2015) adalah; 1) pengaruh ideal. 2) motivasi inspirasional. 3) stimulasi intelektual. 4) pertimbangan individual.

Komunikasi

Komunikasi secara khusus dikerucutkan pada komunikasi organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah komunikasi yang bertujuan untuk mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang diberikan. komunikasi menurut Lasswell (1961) didefinisikan Siapa (who); Bicara apa (says what); Dengan saluran mana (in which channel); Kepada siapa (to whom) serta dengan pengaruh seperti apa (with what effect) (Ngusmanto, (2017). Dari definisi diatas bisa kita simpulkan bahwa komunikasi merupakan alat untuk menghubungkan 2 orang atau lebih dalam proses pertukaran informasi. Menurut Sutardji (2016: 10-11) indikator komunikasi adalah 1) Pemahaman. 2) kesenangan. 3) pengaruh pada sikap. 4) hubungan yang makin baik. 5) Tindakan.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah penilaian individu atas kemampuan mereka untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang tentunya harus memiliki penilaian sendiri akan segala kemampuan dalam dirinya untuk bisa mengambil keputusan melakukan hal tertentu. Bandura lebih lanjut menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan generative capability dimana semua potensi kognitif, sosial, emosional, dan perilaku harus dikelola untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun efikasi diri terdiri dari tiga dimensi yaitu 1) dimensi level. 2) dimensi generality. 3) dimensi strength. Bandura (dalam Erlina, 2020:61)

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang diterima seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi menurut segala wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi adalah contoh pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, visi dan organisasi. Indikator komunikasi menurut Robbins (2015) adalah 1) kualitas. 2) kuantitas. 3) ketepatan waktu. 4) efektivitas. 5) kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Muzakki dan Pratiwi (2019) dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

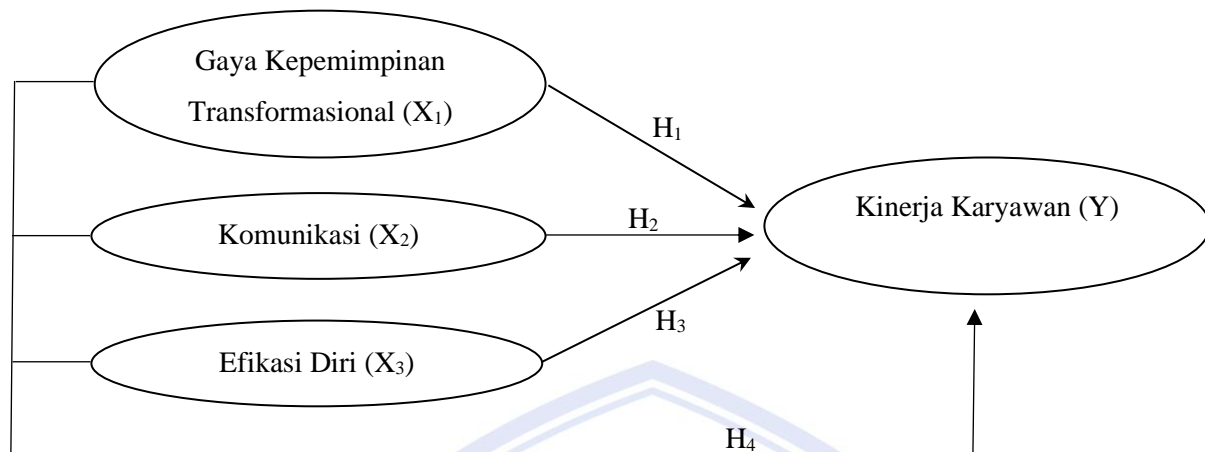
Penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, Sardjono, dan Purnamasari (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo” yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Tawas, Sendow, Uhing (2022) dengan judul “Pengaruh Human Relation, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Manado” menyatakan bahwa komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Masoko, Sendow, dan Lumintang (2022) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan

Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara” menyatakan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₂: Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₃: Diduga Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₄: Diduga Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Riset ini berfokus pada metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dipakai guna mempelajari sebuah populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado, total 56 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan 56 karyawan berpartisipasi dalam pengambilan sampel penelitian ini, kecuali pimpinan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini informasi dasar diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada staf PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan angket. Angket adalah metode pengumpulan data dengan memberikan atau membagikan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan mereka akan menjawab daftar pernyataan tersebut. Survei dalam penelitian ini dilakukan melalui lingkungan online *google form*.

Teknik Analisis

Teknik yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F.

Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:56) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur validitas sebuah angket. Untuk mempermudah proses pengujian validitas bagi peneliti dengan menggunakan bantuan komputer dengan software SPSS.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran disepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut (Sekaran dan Bougie, 2017).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normal tidaknya data yang terdistribusi. Menurut Ghozali (2018) jika nilai signifikansi melebihi 0,05 maka data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah di dalam sebuah model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance juga nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas pada dasarnya ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu penglihatan ke penglihatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear berganda adalah sebuah model regresi yang menggunakan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. analisis regresi mengukur hubungan yang terjadi antara variabel (variabel bebas dan terikat). Rumus yang digunakan pada metode Analisis Regresi Berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
X_2	= Komunikasi
X_3	= Efikasi diri

Uji Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan sejauh mana satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2016:63) uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji F pada hakekatnya dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model riset mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,810	0,263	Valid
	X1.2	0,822	0,263	Valid
	X1.3	0,893	0,263	Valid
	X1.4	0,893	0,263	Valid
	X1.5	0,850	0,263	Valid
	X1.6	0,668	0,263	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,744	0,263	Valid
	X2.2	0,711	0,263	Valid
	X2.3	0,767	0,263	Valid
	X2.4	0,733	0,263	Valid
	X2.5	0,767	0,263	Valid
Efikasi Diri (X3)	X3.1	0,607	0,263	Valid
	X3.2	0,534	0,263	Valid
	X3.3	0,602	0,263	Valid
	X3.4	0,682	0,263	Valid
	X3.5	0,690	0,263	Valid
	X3.6	0,761	0,263	Valid
	X3.7	0,647	0,263	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,635	0,263	Valid
	Y.2	0,730	0,263	Valid
	Y.3	0,739	0,263	Valid
	Y.4	0,654	0,263	Valid
	Y.5	0,743	0,263	Valid
	Y.6	0,708	0,263	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} untuk setiap butir pernyataan maka bisa disimpulkan semua pernyataan diatas layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,903	Reliabel
2.	Komunikasi (X2)	0,797	Reliabel
3.	Efikasi Diri (X3)	0,766	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,788	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2023

Tabel diatas menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Efikasi Diri (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel berikut hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai Exact Sig. (2-tailed) adalah 0,250 melebihi nilai signifikansi (Sig.) 0,05. Maka disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68617292
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.095
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.250
Point Probability		.000

Sumber : Data Olahan, 2023

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

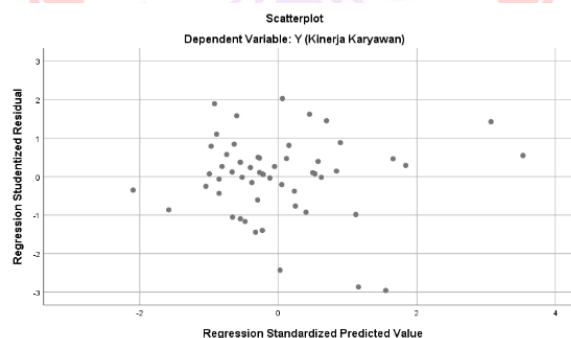
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.004	1.531		1.309	.196	
	X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)	.028	.112	.035	.247	.806	.489 2.044
	X2 (Komunikasi)	.341	.168	.289	2.030	.047	.484 2.064
	X3 (Efikasi Diri)	.436	.112	.474	3.881	.000	.661 1.514

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4. terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *tolerance* melebihi 0,1 dan angka VIF kurang dari 10. Maka bisa disimpulkan bahwa model regresi pada riset ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasar pada hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar acak pada bagian atas dan bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y. Gambar ini menunjukkan bahwa *variance* dari residual satu penglihatan ke penglihatan yang lain berbeda, atau dengan kata lain tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.004	1.531		1.309	.196
	X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)	.028	.112	.035	.247	.806
	X2 (Komunikasi)	.341	.168	.289	2.030	.047
	X3 (Efikasi Diri)	.436	.112	.474	3.881	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,004 + 0,028X1 + 0,341X2 + 0,436X3 + e$$

Dari persamaan diatas bisa diartikan bahwa:

1. Angka konstanta Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,004 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Efikasi Diri(X3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan(Y) adalah 2,004.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,028 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dan berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,028.
3. Koefisien Komunikasi (X2) sebesar 0,341 hal ini menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel Komunikasi akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,341.
4. Koefisien Efikasi Diri (X3) sebesar 0,436 angka ini menyatakan bahwa variabel Efikasi Diri (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel Efikasi Diri akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,436.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji-t)**

Pada table 5 hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat output hasil uji t yang memperlihatkan t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional = 0,247, Komunikasi = 2.030 dan Efikasi Diri = 3.881. Nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n - k - 1)$ sehingga $t_{tabel} = (0,05/2 ; 56 - 3 - 1) = 0,025 ; 52 = 2,007$. Maka diperoleh hasil analisa sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui memiliki nilai $t_{hitung} 0,247 < t_{tabel} 2,007$ dan nilai signifikansi $0,806 > 0,05$. Berdasarkan hasil ini peneliti menyimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) tapi tidak signifikan.
2. Variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui memiliki nilai $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,007$ dan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini peneliti menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Efikasi Diri (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui memiliki nilai $t_{hitung} 3,881 > t_{tabel} 2,007$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti Efikasi Diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultas (Uji F)

Berdasarkan output uji F pada tabel 6 dibawah dapat diketahui $F_{hitung} = 16,547$. Nilai $F_{tabel} = (k ; n - k)$ sehingga $F_{tabel} = (3 ; 56 - 3) = 3 ; 53 = 2,779$. Sehingga diperoleh hasil analisa $F_{hitung} 16,547 > F_{tabel} 2,779$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka dari hasil diatas peneliti menyimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Simultas (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.860	3	126.287	16.547	.000 ^b
	Residual	396.854	52	7.632		
	Total	775.714	55			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X3 (Efikasi Diri), X1 (Gaya Kepemimpinan Transformatif), X2 (Komunikasi)

Sumber: Data Olahan, 2023

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado

Pada hasil pengujian didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berdasar pada nilai t_{hitung} 0,247 < t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikan 0,806 > α = 0,05. Maka peneliti menyimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yang berarti antara Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan. Hasil ini berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Muzakki dan Pratiwi (2019) dengan judul "Kepemimpinan Transformatif dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan" yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil riset ini sejalan dengan riset yang telah dilakukan oleh Nurhuda, Sardjono dan Purnamasari (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo" yang menyatakan bahwa hipotesis 2 pada penelitiannya ditolak karena gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasar pada nilai t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,007 dengan nilai signifikansi 0,047 < α = 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Komunikasi yang berjalan dengan efektif dan efisien dapat menciptakan kebersamaan dan keharmonisan diantara karyawan, selain itu konflik dalam perusahaan juga bisa di minimalisir. Hubungan kerja akan terpengaruh sehingga karyawan bisa melakukan kerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sualang, Trang dan Taroreh (2021) dengan judul "pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota bitung" yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa Efikasi Diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berdasar pada nilai t_{hitung} 3,881 > t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < α = 0,05. Maka peneliti menyimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Efikasi Diri (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pencapaian dalam perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh efikasi diri karyawan hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang memperlihatkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Masoko, Sendow dan Lumintang (2022) dengan judul pengaruh efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah sulawesi utara yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado

Hasil pengujian menunjukkan secara statistik nilai F_{hitung} = 16,547. Nilai F_{tabel} = (k ; n - k) sehingga F_{tabel} = (3 ; 56 - 3) = 3 ; 53 = 2,779. Maka didapat nilai F_{hitung} 16,547 > F_{tabel} 2,779 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa H4 diterima atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Efikasi Diri (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan efikasi diri merupakan aspek penting dalam perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu komunikasi juga sebagai salah satu sarana untuk menghubungkan dua orang atau lebih bisa menunjang hubungan kerja yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik karyawan bisa dengan mudah tugas yang dibebankan karena paham dengan segala informasi yang diberikan baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Efikasi diri berorientasi pada kinerja dimana karyawan diberikan kesempatan untuk menganalisis masalah dan menghadirkan solusi sesuai dengan kemampuan diri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 pada penelitian ini ditolak. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh
2. Secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 pada penelitian ini diterima.
3. Secara parsial variabel Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 pada penelitian ini diterima. Efikasi Diri merupakan variabel paling dominan pada penelitian ini.
4. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 pada penelitian ini diterima.

Saran

Berdasarkan hasil riset dan kesimpulan dalam riset ini, maka dapat diuraikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemimpin perlu meningkatkan pemahaman terkait gaya kepemimpinan transformasional dan diaplikasikan secara tepat agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan harus lebih memperhatikan aspek pemahaman, kesenangan, juga tidakan agar komunikasi yang terjadi didalam lingkungan perusahaan dapat berjalan bukan hanya baik namu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pemahaman karyawan akan kemampuan diri sendiri sangat perlu diperhatikan untuk menunjang proses kerja dan meningkatkan kinerja. Perusahaan juga harus mampu mengalisa kemampuan kerja karyawan agar tugas dan tanggung jawab yang dibebankan bisa dijalankan secara maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Erlina, L. (2020). *Efikasi diri dalam meningkatkan kemampuan mobilisasi pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Masoko, S.Y.J., Greis, M.S., and Genita, G.L. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah

- Muzakki., Anggita, R.P., (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMB* Vol.20 No.2. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3264> Tanggal diakses: 24 Februari 2023
- Ngusmanto. (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nurhuda, A., Sigit, S., and Wulan, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *Jurnal UMAHA* Vol.1 No.1. <https://ejournal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/355> Tanggal diakses: 24 Februari 2023
- Priyatno, D. (2016). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Robbins, S.P., Judge. T, A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., and Roger, B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sualang, L.A., Irvan, T., and Rita N.T. (2021). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/33004/31196> Tanggal diakses: 30 Mei 2022
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Tawas, N.S.J., Greis, S., and Yantje, U. (2022). Pengaruh Human Relation, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38402> Tanggal diakses: 24 Februari 2023