

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JNE SEMARANG WILAYAH SEMARANG SELATAN”

Siti Leni Misrani¹⁾ Adji Seputro,S.E.,MM²⁾ Drs. R. Djati Prijono, M.Si³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan. Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana dimaksudkan sebagai cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data dan informasi yang relevan untuk dijadikan dasar. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder dengan jumlah responden 79 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana secara parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pegawai PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan, dimana diperoleh nilai hasil uji regresi linier sederhana secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional ($t_{hitung} 3,186 > t_{tabel} 1,992$ dan $signifikan 0,002 < 0,05$), komunikasi $t_{hitung} 3,258 > t_{tabel} 1,992$ dan $signifikan 0,002 < 0,05$), disiplin kerja $t_{hitung} 3,591 > t_{tabel} 1,992$ dan $signifikan 0,001 < 0,05$).

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership style, communication and work discipline on the performance of employees of PT JNE Semarang, South Semarang Region. Transformational leadership style, communication and work discipline are determining factors in an organization or company. The type of research used is quantitative research, which is intended as a way to conduct research in order to obtain relevant data and information to serve as a basis. The data sources used in this study are primary data sources and secondary data with a total of 79 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The data were analyzed using simple linear regression analysis partially and simultaneously. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the variables of transformational leadership style, communication, work discipline and the performance of employees of PT JNE Semarang Semarang Selatan Region, where the results of simple linear regression test results are obtained partially for transformational leadership style variables ($t_{hitung} 3.186 > t_{table} 1.992$ and significant $0.002 < 0.05$), communication $t_{count} 3.258 > t_{table} 1.992$ and significant $0.002 < 0.05$), work discipline $t_{count} 3.591 > t_{table} 1.992$ and significant $0.001 < 0.05$).

Keywords: *Transformational Leadership Style, Communication, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal (Gibson et al, 2008: 106). Setiap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan, dimana pengelolaannya harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut salah satunya adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh

seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, yang didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat menginspirasi karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Gaya kepemimpinan berkonsentrasi pada pengembangan pengikut serta kebutuhan mereka. Manajer dengan gaya kepemimpinan transformasional berkonsentrasi pada pertumbuhan dan pengembangan sistem nilai karyawan, (Ismail, 2009).

A.A Dwi Widyani (2018) Kepemimpinan transformasional suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat menggerakkan orang-orang, dengan kata lain seseorang tersebut dapat memerintah orang lain untuk dapat menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Menurut Bass (2005), tujuan transformasional kepemimpinan adalah untuk 'mentransformasi' orang dan mengatur ion dalam arti harfiah - untuk mengubahnya di Internet pikiran dan hati memperbesar visi, wawasan dan pengertian memperjelas alasan membuat perilaku kongruen dengan nilai-nilai, konsep dan membawa perubahan yang permanen, mengabadikan diri dan membangun momentum.

Bruce et al (1995) mengatakan itu pemimpin transformasional dapat mendefinisikan dan mengartikulasikan visi untuk mereka Organisasi dan gaya kepemimpinan mereka dapat mempengaruhi atau mentransformasikan variabel tingkat individu seperti peningkatan memotivasi ion dan mengatur tingkat ion, seperti menengahi konflik di antara kelompok atau tim. Podsakoff et al (1990) diungkapkan kepemimpinan transformasional telah aktif pengaruh pada hasil individu dan organisasi tersebut sebagai faksi dan kinerja karyawan. Tingkat lebih tinggi kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan yang lebih tinggi tingkat potensi kelompok.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016, hal. 228) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Nitisemito (2008: 171) menyatakan bahwa meskipun organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir dan memiliki pimpinan pandai berbicara yang dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk, saran, dan sebagainya, akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik. Hal ini memberikan pengertian bahwa dalam organisasi organisasi yang telah menggunakan alat-alat komunikasi yang modern dan pimpinan yang pandai berbicara dapat saja terjadi miss communication dan miss understanding.

Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Femi (2014), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardana dkk. (2012:138) menyatakan bahwa dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini.

Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut (N. B. Ginting, 2018: 132) menyatakan bahwa

disiplin kerja menjadi salah satu kepentingan bagi suatu perusahaan. Yang dimana suatu organisasi dapat menjamin perusahaan untuk mempermudah dan mencapai tujuannya. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2012:87). Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan landasan yang telah digambarkan, maka peneliti mengambil beberapa rincian masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan ?
4. Apakah gaya kepemimpinan Transformasional, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh stimultan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan ?

TELAAH PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008).

Komunikasi

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019: 36) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu ketaatan yang sungguh – sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil .(Hasibuan,2009: 146).

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus

dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif, yakni suatu penelitian yang menggunakan jumlah populasi dan sampel tertentu. Sugiyono (2019:16), menyatakan metode kuantitatif adalah suatu strategi pengujian berdasarkan cara berpikir positivisme yang dipakai untuk melihat suatu populasi atau pengujian tertentu, mengumpulkan informasi dengan alat instrumen penelitian, seluruhnya berguna untuk menguji teori yang telah ditetapkan. Teknik ini disebut kuantitatif karena informasi pemeriksaan berupa angka (numerik) dan menggunakan teknik penyelidikan faktual yang sesuai.

Variabel Independen

Sugiyono (2019:69), menjelaskan bahwa variabel independen ialah suatu variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab berubahnya variabel dependen. Variabel independen juga sering disebut sebagai variabel bebas dan biasanya dilambangkan dengan simbol (X). Pada penelitian ini variabel independennya (X) ialah *gaya kepemimpinan transformasional* (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3)

Indikator untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional Indra Kharis (2015):

1. Kharisma
2. Motivasi inspiration
3. Stimulasi intelektual
4. Perhatian yang individual

Indikator untuk mengukur variabel komunikasi Subagiyo (2015)

1. Bijaksana dan kesopanan.
2. Penerimaan umpan balik.
3. Berbagi informasi.
4. Memberikan informasi tugas dan mengurangi ketidakpastian tugas.

Variabel Dependen

Sugiyono (2019:69), menyatakan bahwa variabel dependen yakni variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel dependen kerap disebut dengan variabel terikat dan biasanya dilambangkan dengan simbol (Y). Pada penelitian ini variabel dependennya (Y) ialah kinerja karyawan (Y).

Indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan Menurut (Sutrisno, 2016) :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu dan absensi

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan mengenai obyek atau subyek yang akan menjadi sasaran untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk digali dan kemudian dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah

karyawan di PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan yang berjumlah 79 karyawan.

Sampel

Sampel ialah elemen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian (Sugiyono, 2012). Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu semua karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan yang berjumlah 79 Karyawan

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh melalui kuesioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden. Dengan cara menyebarluaskan kuesioner dan wawancara mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT.JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan.

Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di PT. JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan dengan kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Sugiyono (2019:199), menjelaskan kuesioner yakni metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden agar dijawabnya. Peneliti menggunakan media google form untuk membuat kuesioner secara *online* dan kemudian membagikannya secara *online* kepada responden yang sesuai kriteria yang sudah ditentukan peneliti. Di penelitian ini tanggapan atau jawaban responden dinilai menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1-5.

Metode Analisis Data

Metode analisa data adalah bagian dari proses menganalisis dimana data yang telah dikumpulkan lalu dianalisis agar dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengambilan putusan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Purnomo (2016:65), menjelaskan bahwa uji validitas berguna untuk menemukan level ketelitian suatu item pertanyaan kuesioner dalam menilai suatu variabel. Suatu item dapat dikatakan valid bila terkandung kolerasi yang signifikan dengan skor totalnya. Ini menunjukkan bahwa adanya dukungan dari item dalam mengukur hasil dari suatu variabel. Dalam hal ini item biasanya berwujud pertanyaan-pertanyaan yang dibuat oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden dengan memakai kuesioner. Untuk mencari validitas sebuah pertanyaan yakni dengan mengkorelasikan pertanyaan dengan dengan total pertanyaan-pertanyaan tersebut. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Purnomo (2016:79), menjelaskan bahwa uji reliabilitas berguna untuk mengukur tingkat keakuratan dan konsistensi item bila pengukuran berulang, alat penelitian lazimnya berbentuk

angket. Uji reliabilitas ialah kelanjutann dari uji validitas, sehingga item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid saja yang dapat digunakan dalam uji reliabilitas. Untuk melihat apakah kuesioner tersebut reliable atau tidak, dapat diukur dengan dengan teknik Cronbach Alpha dengan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bilamana kriteria pengujian > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018, p. 111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018, p. 105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018, p. 135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel penganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 139).

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2018, 152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $uji\ t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) “uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variable dependen dengan derajat kepercayaan 0,05”.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi atau adjusted R2 semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014, p. 241).

Hasil dan Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (actually). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atas pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil dari uji validitas data:

Tabel Hasil

Uji Validitas

Variabel	sItem Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemim pinan Transfor masional (X1)	X1.1	0,797	0,186	Valid
	X1.2	0,835	0,186	Valid
	X1.3	0,710	0,186	Valid
	X1.4	0,699	0,186	Valid
Komu nikasi a(X2)	X2.1	0,799	0,186	Valid
	X2.2	0,754	0,186	Valid
	X2.3	0,798	0,186	Valid
	X2.4	0,867	0,186	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,787	0,186	Valid
	X3.2	0,845	0,186	Valid
	X3.3	0,790	0,186	Valid
	X3.4	0,818	0,186	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,787	0,186	Valid
	Y.2	0,827	0,186	Valid
	Y.3	0,753	0,186	Valid
	Y.4	0,749	0,186	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai dari r hitung dengan r tabel dengan ketentuan degree of freedom (df) = n -2, dimana n merupakan jumlah sampel penelitian. Jumlah sampel (n) pada penelitian ini adalah sebanyak 79, maka besarnya df yaitu 79-2 = 77, dengan signifikasi 5% didapat r tabel = 0,186. Berdasarkan tabel 4.3 Berdasarkan tabel 4.3 r hitung lebih besar dari r tabel ini menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dapat dikatakan reliabel bilamana nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel
Uji Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan transformasional (X1)	0,746	Reliabel
komunikasi (X2)	0,818	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,818	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	Reliabel

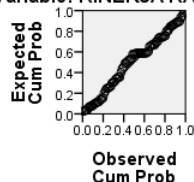
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tiap-tiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,496	2,015
	Komunikasi	0,372	2,692
	Disiplin Kerja	0,408	2,449

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja tidak terjadi multikolonieritas hal ini di buktikan dengan nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan transformasional , komunikasi dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF nya kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.779	.620		4.483	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	-.040	.046	-.134	-.867	.388
	KOMUNIKASI	-.046	.052	-.159	-.889	.377
	DISIPLIN KERJA	-.023	.049	-.079	-.464	.644

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel dapat dilihat bahwa signifikannya pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji t (Uji Parsial)

Bila nilai thitung > ttabel dan angka $\alpha < 0.05$ lalu H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan t tabel di peroleh sebesar 1,991 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 79-3-1 = 77$.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. cError	Beta		
1	(Constant)	2,641	1,074		2.458	0,016
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,256	0,080	0,277	3.186	0,002
	Komunikasi	0,293	0,090	0,328	3.258	0,002
	Disiplin Kerja	0,305	0,085	0,344	3,591	0,003

Sumber: Data primer diolah, 2023

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t hitung 3,186 dan nilai signifikansi 0,002 sehingga hipotesis H1 diterima. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai t hitung 3,186 lebih besar dari nilai t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung 3,258 dan nilai signifikansi 0,002 sehingga hipotesis H2 diterima. Harga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,258 lebih besar dari nilai t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai t hitung 3,591 dan nilai signifikansi 0,001 sehingga hipotesis H3 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,591 lebih besar dari nilai t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.500	3	90.167	63.672	.000 ^b
	Residual	106.209	75	1.416		
	Total	376.709	78			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 63,672 dengan tingkat propabilitas 0,000 (signifikansi). Nilai probability lebih kecil dari 0.05 maka secara bersama – sama variabel gaya kepemimpinan transformasional , komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

UJI R2 (Koefisien Determinan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.707	1,19001

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,707 atau sebesar 70,7% . Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 pada uji t diketahui nilai beta X1 sebesar 0,256 bernilai positif yang berarti ketika gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,186 lebih besar dari nilai tabel 1,991. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 79 responden karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang berpengaruh dalam diri karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 pada uji t diketahui nilai beta X2 sebesar 0,293 bernilai positif yang berarti ketika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,258 lebih besar dari nilai tabel 1.991. Hal ini berarti Komunikasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 pada uji t diketahui nilai beta X3 sebesar 0,305 bernilai positif yang berarti ketika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,591 lebih besar dari nilai tabel 1.991. Hal ini berarti Disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga H3 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian hipotesis H1, H2 dan H3 sudah dijelaskan ketiganya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan. Dengan hasil variabel gaya kepemimpinan transformasional t hitung 3,186 dan t tabel 1,991 (3,186 > 1,991). Nilai signifikan 0,002 (0,002 < 0,05) dan nilai koefisien beta sebesar 0,256.
2. Komunikasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan. Dengan hasil variabel komunikasi t hitung 3,258 dan t tabel 1,991 (3,186 > 1,991). Nilai signifikan 0,002 (0,002 < 0,05) dan nilai koefisien beta sebesar 0,293.
3. Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan. Dengan hasil variabel disiplin kerja t hitung 3,591 dan t tabel 1,985 (3,186 > 1,985). Nilai signifikan 0,001 (0,001 < 0,05) dan nilai koefisien beta sebesar 0,305.
4. Kinerja Karyawan (Y) mempengaruhi variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) pada karyawan PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan, dilihat bahwa F hitung sebesar 63,672 dengan tingkat propabilitas 0,000 (signifikansi). Nilai probability lebih kecil dari 0.05.

Saran

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan Transformasional yang baik maka kinerja pegawai PT JNE Semarang Wilayah Semarang Selatan pun akan semakin baik.
2. Komunikasi dari para pegawai diharapkan dapat lebih

memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing karyawan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya misscommunication. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami

3. Disiplin Kerja dari para pegawai harus lebih ditingkatkan lagi. Pegawai harus lebih menghormati pemimpin dengan datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang didapat oleh instansi.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
5. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmannanda, S., & Suwandana, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dewi, N. P. L., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Abiansemai I di Blahkiuh Kabupaten Bandung. *Emas*, 3(5), 56-65.
- Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada the Jayakarta Bali Beach Resort Residence and Spa Di Kuta Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9 ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32-42.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 35403569.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. 1 ed. Ponorogo: WADE Group.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. 1 ed. Ponorogo: WADE Group.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada laundry elephant king. *Journal of management*, 2(2).
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2 ed. Yogyakarta: Alfabeta Bandung
- Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Solusi*, 17(4).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tailan, N., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *VALUES*, 2(2).
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Widayati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Media Bisnis*, 8(1), 50-54.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.

