



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI,
KOMITMEN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada CV. Tirta Indo Megah, Tumpang Malang)**

Oleh

Fera Dwi Apriana *)

feradwiapriana@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

Mohammad Rizal *)**

mohammarizal@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

Based on research conducted with the aim of analyzing the Effect of Transformational Leadership Style, Competence, Commitment and Communication on Employee Performance CV. Tirta Indo Megah Tumpang Malang. The population in this study were employees of CV. Tirta Indo Megah, amounting to 436 people. The sampling technique used is proportional random sampling in which this technique is to select samples based on class. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and f test. From this study produced answer that have been previously processed that simultaneously effect employee performance and partially effect employee performance.

**Keywords : Transformasional Leadership Style, Competence, Commitment,
Communication and Employee Performance**

Latar Belakang

Tenaga kerja selalu menjadi pokok permasalahan dari waktu ke waktu dari berbagai sudut pandang, dan memang manusia sebagai tenaga kerja senantiasa diliputi berbagai permasalahan, dari mulai kebutuhan, keinginan dan harapan-harapan dalam kehidupan yang selalu berubah secara dinamis sesuai dengan perubahan situasi dan kondisinya. Perbedaan mencolok telah terjadi, sejak zaman penggunaan sistem manajemen personalia yang lebih menganggap tenaga kerja sebagai faktor produksi bagi bisnis perusahaan, sehingga tenaga kerja diberdayakan dalam kegiatan produksi agar terus produktif dalam menghasilkan barang dan atau jasa namun harus ditekan sedemikian rupa agar efisien. Hal tersebut tentu akan menjadi beban yang sangat berat bagi tenaga kerja sebagai faktor produksi.

Menurut Mangku prawira (2011) Kinerja karyawan dinyatakan sebagai “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja karyawan merupakan potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan suatu organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik, menjadi penentu keberhasilan perusahaan.

Mewujudkan visi dan misi dari perusahaan juga dibutuhkan sikap yang positif oleh karyawan. Maka dari organisasi harus menyadari akan pentingnya kinerja serta menerapkan

beberapa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Fenomena komunikasi yang terjadi pada CV Tirta Indo Megah Tumpang Malang berdasarkan hasil pengamatan peneliti, belum berjalan secara maksimal. Faktor yang mempengaruhi adalah masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian produksi. Hambatan komunikasi tersebut berupa banyaknya peraturan yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian, sehingga kemungkinan informasi yang didapatkan akan bias. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap management yang ikut dalam menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Komunikasi yang baik berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasioal, kompetensi, komitmen, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di latar belakang oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi, dan komitmen kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wijanarka (2018) menunjukkan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat gap atau perbedaan 2 penelitian yang telah dilakukan, oleh karena itu maka variabel kinerja menarik untuk diteliti.

Sebagai bagian dari faktor eksternal, kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan tersebut. Menurut Fahmi (2012:58) kepemimpinan juga diartikan sebagai “suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Kompetensi karyawan dapat menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kepemilikan kompetensi oleh karyawan berupa pengetahuan dan wawasan, persepsi dan sikap serta kemampuan akan keterampilan dan keahlian karyawan juga akan meningkatkan kinerja mereka. Spencer dalam Umar dkk (2015:18) menjelaskan hubungan atau relevansi yang sangat erat dan sangat penting antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan tersebut.

Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan menurut Sapitri (2016).

Pace dan Faules (2010:184-197) menerangkan bahwa aliran informasi muncul karena adanya komunikasi baik secara vertikal, horizontal atau pun diagonal. Organisasi membutuhkan komunikasi yang baik agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Konflik

yang terjadi di dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV Tirta Indo Megah Tumpang Malang”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen, Komunikasi dan Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioal terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan menambah informasi, bantuan pendapat/pemikiran ataupun bahan tinjauan untuk peneliti berikutnya yang akan melaksanakan penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia, tertentu variabel yang dipakai yaitu gaya kepemimpinan tranformasional, kompetensi, komitmen, komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk CV. Tirta Indo Megah tentang kasus ketenagakerjaan yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, komitmen dan komunikasi dalam usaha menaikkan kinerja karyawan, biar antar perusahaan ataupun pekerja diperoleh kerja sama yang baik dan bermanfaat.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan 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). Wibowo (2011:04), kinerja merupakan implementasi dari suatu rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber

daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Rafferty & Griffin dalam Hamdani dan Handoyo (2012:6) menyebutkan definisi kepemimpinan transformasional dengan pernyataan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pemimpin yang mampu memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan, dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan.

Kompetensi

Wibowo (2010:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (2011:302) kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan. Kompetensi merupakan aspek yang harus dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensinya maka seorang karyawan akan mudah untuk berkembang.

Komitmen

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166) mengatakan bahwa “kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi”. Umam (2010:259), komitmen organisasi memiliki loyalitas pegawai yang kuat terhadap organisasi/lembaganya, sehingga tidak terpikir sedikitpun untuk keluar dari lembaga tersebut apapun keadaannya.

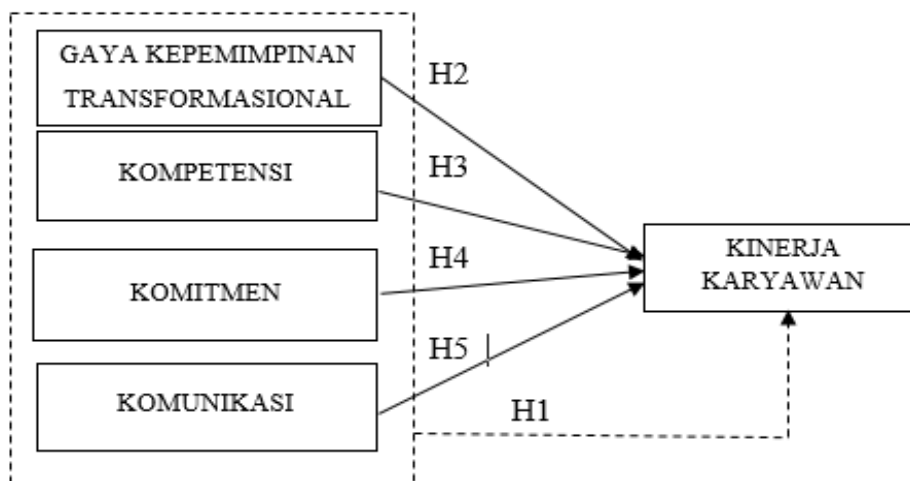
Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas yang selalu dilakukan oleh semua orang dimanapun itu berada, karena komunikasi merupakan salah satu kebutuhan bagi manusia sebagai makhluk sosial. Komunikasi dapat dikatakan sebagai jantung kehidupan dalam organisasi, tanpa komunikasi maka organisasi itu akan mati, minimal tidak dapat berkembang secara optimal.

Pace dan Faules (2010:31) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, komitmen dan komunikasi berpengaruh secara bersama maupun secara individual.

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian yang akan dilakukan ialah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang dimanfaatkan untuk meneliti pada sampel atau populasi terpilih, teknik pengutipan sampel kebanyakan dilaksanakan secara acak, penghimpunan data memerlukan perangkat penelitian, penjabaran data bersifat kuantitatif serta arah untuk menguji dugaan sementara yang telah ditentukan merupakan jenis penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017:8).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Tirta Indo Megah, terletak di Jl. Raya Pahlawan Barat No. 168A Tumpang, Malang.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai dengan juni 2020. Menurut laporan sumber daya manusia bulan Maret pada perusahaan CV. Tirta Indo Megah Tumpang Malang mempunyai karyawan berjumlah 436 orang.

Menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada merupakan salah satu langkah dalam melakukan penelitian. Daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai keunggulan dan mutu tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk diberi kesimpulan dan dipelajari merupakan populasi (Sugiono, 2008:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Tirta Indo Megah Tumpang Malang. Berdasarkan survey mempunyai karyawan berjumlah 436 orang.

Definisi Konsep Variabel

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut O'Leary dalam jurnal Martha (2013:3), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui *status quo* organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Kompetensi

Spencer dalam Moeheriono (2012:5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Komitmen

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komunikasi

Menurut Ardana dkk. (2012:138) komunikasi merupakan kunci pembuka terjadinya hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial serta menggunakan angket dan tertutup dan data sekunder. Angket diberikan kepada responden dan langsung memilih jawaban yang tersedia.

Pembahasan

CV. Tirta Indo Megah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi minuman berupa Teh Gelas. Salah satu produknya adalah teh gelas agro. Perusahaan ini terletak di daerah Tumpang Malang.

Berdasarkan data responden dari jenis kelamin pria berjumlah 44 karyawan (54.3%), sedangkan jenis kelamin wanita berjumlah 37 karyawan (45.7%). Dapat diketahui bahwa responden penelitian pada CV. Tirta Indo Megah, Tumpang Malang jumlah karyawan pria lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena pria lebih produktif dibandingkan dengan wanita sehingga karyawan di perusahaan tersebut mayoritas adalah pria.

Responden berdasarkan Usia terbagi menjadi 3 macam kelompok di mana responden yang berusia antara 21-30 tahun berjumlah 43 orang atau dengan persentase 53.1%. Responden yang berusia antara 30-40 tahun berjumlah 26 orang atau dengan persentase 32.1%. Responden yang berusia antara 40-55 tahun berjumlah 12 orang atau dengan persentase 14.8%. Mayoritas usia pekerja berusia 21 – 30 tahun disebabkan karena pada usia tersebut kinerja karyawan masih dapat dikatakan produktif secara maksimal dibandingkan usia lain.

Berdasarkan status pernikahan responden dapat diketahui bahwa yang sudah menikah berjumlah 49 karyawan (60.4%), sedangkan yang belum menikah berjumlah 32 karyawan (39.6%). Dapat diketahui bahwa responden penelitian pada CV. Tirta Indo Megah Tumpang Malang jumlah karyawan yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan karyawan yang belum menikah. Hal ini disebabkan karena kebutuhan finansial karyawan yang sudah menikah lebih banyak sehingga mereka harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan lama bekerja responden dapat diketahui bahwa lama bekerja responden antara 0-5 tahun berjumlah 26 orang atau dengan persentase 31.1%. Responden yang lama bekerja antara >5-15 tahun berjumlah 41 orang atau dengan persentase 50.6%. Responden yang lama bekerja antara >15-20 tahun berjumlah 14 orang atau dengan persentase 17.3%. Mayoritas lama bekerja karyawan lebih dari 5 – 15 tahun. Hal ini dapat disebabkan karena faktor kenyamanan pada perusahaan serta tidak berniat untuk mencari pekerjaan baru karena sulitnya mendapatkan pekerjaan lain.

Metode Analisis

Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dijelaskan bahwasanya di dalam penelitian ini sudah lulus Uji Instrument dan Uji Asumsi Klasik

Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi yang diperoleh dari output tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,283 + 0,221 X_1 + 0,321 X_2 + 0,472 X_3 + 0,201 X_4$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 2,283, artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan bernilai 2,283
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional positif artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,312, artinya jika variabel Kompetensi meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi Komitmen sebesar 0,472 artinya jika variabel Komitmen meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 108,690 serta nilai $sig = 0,000$. Nilai $sig < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), Komitmen (X3) serta Komunikasi (X4) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 2,662 serta nilai $sig = 0,009$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak ($sig < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t pada variabel Kompetensi (X2) sebesar 2,793 serta nilai $sig = 0,007$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak ($sig < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t pada variabel Komitmen (X3) sebesar 4,997 serta nilai $sig = 0,000$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak ($sig < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t pada variabel Komunikasi (X4) sebesar 2,213 serta nilai $sig = 0,030$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak ($sig < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.843 hal ini berarti seluruh variabel independen memiliki kontribusi sebesar 84,3% terhadap variabel yang diterima, sebesar 15,7% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. *Standart Error of Estimase* (SEE) berdasarkan table 4.18 terdapat sebesar 0.88250 semakin kecil nilai SEE, maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV.Tirta Indo Megah. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Satriowati, dkk (2016) dan Rachmawati, dkk (2017). Sulistiani (2017:10) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional CV. Tirta Indo Megah berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan. Hasil

penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Darmawan (2015), Satriowati dkk & Rahmawati (2016) serta Rachmawati, dkk (2017). Gaya kepemimpinan transformasional pada suatu perusahaan mampu mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Indo Megah. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Rachmawati, dkk (2017).

Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Indo Megah. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Sapitri (2016), Darmawan (2015), Rahmawati (2016) dan Rachmawati, dkk (2017).

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Indo Megah. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Darmawan (2015), Satriowati, dkk (2016), Rahmawati (2016), dan Rachmawati, dkk (2017).

Simpulan

(1) Gaya kepemimpinan transformasional, dengan indikator hormat, spirit, motivasi, *problem solving* dan masukan direfleksikan oleh indikator tertinggi berdasarkan jawaban responden yakni *problem solving*. Kompetensi, dengan indikator pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan perilaku kerja direfleksikan oleh indikator tertinggi berdasarkan jawaban responden yakni pengetahuan kerja. Komitmen, dengan indikator kerja keras, loyalitas, dan kebanggaan berorganisasi direfleksikan oleh indikator tertinggi berdasarkan jawaban responden yakni kerja keras. Komunikasi, dengan indikator sopan, koordinasi, berbagi informasi, berbagi tugas dan saling percaya direfleksikan oleh indikator tertinggi berdasarkan jawaban responden yakni berbagi informasi. Berdasarkan Kinerja Karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya dan kemandirian direfleksikan oleh indikator tertinggi berdasarkan jawaban responden yakni kuantitas kerja. Gaya kepemimpinan transformasional, Kompetensi, Komitmen serta Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Indo Megah. (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Indo Megah. (3) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Indo Megah. (4) Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Indo Megah. (5) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Indo Megah

Batasan Penelitian

(1) Keterbatasan penelitian dengan menggunakan *google form* yaitu penyebaran kuesioner secara online dalam pengambilan data dikarenakan peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan CV. Tirta Indo Megah Tumpang Malang akibat

pandemi COVID-19 yang membatasi ruang gerak peneliti. (2) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, komitmen dan komunikasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Saran

(1) Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti hanya menggunakan empat variabel bebas. Apabila peneliti berikutnya tertarik melanjutkan penelitian ini, berharap untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan lain sebagainya. Selain itu dapat pula dikembangkan model analisis lain seperti regresi dengan variabel intervening atau variabel pemoderasi agar dapat dijadikan penelitian yang lebih variatif. (2) Dilihat dari skor terendah pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan CV. Tirta Indo Megah perlu lebih banyak mendengarkan masukan dari karyawan. (3) Dilihat dari skor terendah pada variabel Kompetensi, keterampilan karyawan CV. Tirta Indo Megah perlu adanya pelatihan kompetensi yang dibutuhkan karyawan. (4) Dilihat dari skor terendah pada variabel Komitmen, kesadaran karyawan CV. Tirta Indo Megah perlu adanya komitmen karyawan untuk ditingkatkan lagi. (5) Dilihat dari skor terendah pada variabel Komunikasi, koordinasi dan kerjasama karyawan CV. Tirta Indo Megah komunikasi perlu ditingkatkan lagi. (6) Dilihat dari skor terendah pada variabel Kinerja, karyawan perlu meningkatkan kembali waktu penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan CV. Tirta Indo Megah agar selesai lebih tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Anwar. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Ardana dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bass dan Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Belarmino. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Cangara. (2002). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darmawan. (2015). *“Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Inspektorat Kota Palu)*.



- Dharma. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi. (2012). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung. Alfabeta.
- Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2000). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Hadian, Dedi, Yani Suharyani (2014). *Pengaruh Motivasi, komunikasi, dan Kompetensi dan Efektifitas kinerja aparatur negara serta dampaknya terhadap efektifitas organisasi Badan Promosi Penanaman Modal Daerah Propinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship, STIE Pasundan, Bandung, Volume 8 Nomor 1 April 2014.
- Hamdani dan handayono. (2012). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 1 No. 03, 1-12.
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rahmawati, (2016) “*Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Eq Trans Sukoharjo)*”.
- Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijanarka. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang Gunungkidul Yogyakarta)*.

*) Fera Dwi Apriana alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

**) Hadi Sunaryo Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

***) Mohammad Rizal Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis