

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR. Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi

(Effect of Transformational Leadership Style, Communications, Work and Discipline on Employee Performance At BPR. Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi)

Aang Kunaifi, Sudarsih, Chairul Saleh

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Jln. Kalimantan 14, Jember 68121

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian office PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 59 orang. Jumlah karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi secara keseluruhan adalah 59 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: 1).Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima. 2).Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, sehingga hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima. 3). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership, communication and discipline on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi. This research included in the research explanations (*explanatory research*) because this research is intended to explain the influence or causal relationships between variables by testing the hypothesis that has been formulated. This research population is all employees remain part of office PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, amounting to 59 people. The number of employees of PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi as a whole is 59 people, so that the sample used *purposive sampling*. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. After analyzing the data, some conclusions can be drawn, namely: 1) .Kepemimpinan transformasional significant positive effect on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, so the first hypothesis stating that transformational leadership significant positive effect on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, accepted. 2) .Komunikasi significant positive effect on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, so that the second hypothesis which states that communication significant positive effect on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, accepted. 3). Labor discipline significant positive effect on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, so the third hypothesis which states that the labor discipline significant positive effect on the performance of employees at PT. BPR Lestari Purwoharjo Purwoharjo District of Banyuwangi, accepted.

Keywords: transformational leadership, communication, discipline and performance of employees .

Pendahuluan

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang – orang yang saling berinteraksi,

berkomunikasi berkiprah dengan perbedaan latar belakang, perbedaan pengalaman pribadi, dan perbedaan sosial. Sebagai unit sosial, organisasi memiliki tugas-tugas dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Gaya

kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan lingkungan kerja adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, dalam Tampubolon, 2007). Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:34).

Ada banyak gaya kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (2006:29), antara lain: gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional dan visioner. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel penelitian. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Bennis dan Nanus dalam Yukl (2005:305) menjelaskan bahwa terdapat dua ciri dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: mengembangkan visi dan mengembangkan komitmen dan kepercayaan. Visi merupakan penentu arah seluruh kegiatan di perusahaan, dimana visi tersebut dapat mengilhami para karyawan dengan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memudahkan pengambilan keputusan, mengembangkan inisiatif, serta menentukan kebijakan oleh para pegawai di semua tingkat sehingga dapat menciptakan disiplin dan kinerja yang produktif.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor pendukung determinan kedisiplinan dan kinerja dalam perusahaan adalah komunikasi. Tujuan organisasi dapat tercapai jika komunikasi mengalami proses yang memungkinkan anggota organisasi bertukar informasi dengan menggunakan bahasa dan simbol-simbol yang digunakan. Keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun dalam kenyataannya jarang sekali dipahami secara tuntas. Menurut Muhammad (2005:107), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari pengirim pesan ke penerima pesan. Komunikasi dalam organisasi terdiri dari komunikasi formal

dan komunikasi informal. Komunikasi formal mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi sedangkan komunikasi informal cenderung berisi laporan rahasia mengenai orang atau kejadian yang tidak mengalir secara resmi. Komunikasi dalam sebuah perusahaan akan berhasil apabila seorang pemimpin dan para bawahannya mampu berinteraksi dengan baik, sehingga apa yang ingin disampaikan dapat dipahami dari maksud yang sebenarnya agar nantinya dapat terbina hubungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan dapat terlaksana dengan tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan (Gorda, 2004:111).

Setiap perusahaan pasti memiliki aturan tersendiri dalam perusahaannya untuk nantinya ditaati oleh karyawan dalam rangka menjalankan disiplin kerja. Namun sikap disiplin itu akan lebih baik bila mana sikap disiplin tersebut tumbuh dari individu karyawan tersebut tanpa mengedepankan aturan-aturan yang ada melainkan memang dari dalam diri sendiri. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang baik antar karyawan, diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Mangkunegara, 2009:34). Sama seperti halnya PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi yang hingga saat ini berupaya untuk memuaskan nasabah atas layanan penyaluran dana yang diberikan. Proses pencapaian tujuan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, tak lepas dari yang namanya kendala. Dimana kendala tersebut diduga dari karyawan yang tidak semuanya bisa maksimal dalam memberi pelayanan kepada nasabah. Tidak maksimalnya pemberian layanan kepada nasabah disebabkan karena kurangnya kerjasama serta komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan dimana karyawan tidak berani menyampaikan apa yang menjadi keinginannya kepada pimpinan. PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi agar bisa semakin meningkatkan eksistensi serta mempertahankan kinerja diharapkan mampu setiap masalah yang dapat mengurangi kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi;

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi;

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian office PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 59 orang. Jumlah karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi secara keseluruhan adalah 59 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi, dan penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu :

1) Data primer

Data ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden.

2) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi.

Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja digunakan Model Regresi Linier Berganda. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien tiap-tiap variabel

X_1 = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Komunikasi

X_3 = Disiplin

e_i = Variabel pengganggu diluar model

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Gambaran Umum Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
25 tahun – 30 tahun	29	49,2
31 tahun – 36 tahun	19	32,2
37 tahun – 45 tahun	11	18,6
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah. 2015.

Usia responden paling banyak adalah 25 tahun hingga 30 tahun sebanyak 29 orang (49,2%), usia 31 tahun hingga 36 tahun ada 19 orang (32,2%) dan usia 37 tahun hingga 45 tahun ada 11 orang (18,6%).

Gambaran Umum Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1 - 5 tahun	38	64,4
6 - 10 tahun	21	35,6
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah. 2015.

Berdasarkan Masa Kerja, paling banyak responden telah menduduki jabatan selama 1 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (64,4%).

Gambaran Umum Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	11	18,6
D3	21	35,6
S1	27	45,8
Jumlah	59	100

Sumber: Data primer diolah. 2015.

Berdasarkan Pendidikan, pendidikan terakhir responden paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 27 orang (45,8%), dan sebanyak 21 orang (35,6%) yaitu berpendidikan terakhir D3 dan 11 orang berpendidikan terakhir SMA.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sesuai hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 2. Hasil Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Stand. Coeff (β)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	21,188			
Kepemimpinan transformasional(X1)	0,193	3,101	0,003	Signifikan
Komunikasi (X2)	0,120	2,331	0,023	Signifikan
Disiplin Kerja(X3)	0,607	9,309	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah. 2015.

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 21,188 + 0,193 X_1 + 0,120 X_2 + 0,607 X_3$$

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Ringkasan Uji t

Variabel	T hitung	t tabel	Sig.
Kepemimpinan transformasional(X1)	3,101	2,001	0,003
Komunikasi (X2)	2,331		0,023
Disiplin Kerja(X3)	9,309		0,000

Sumber: Data diolah. 2015

a. Hipotesis Pertama (H_1).

Tabel 2 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,101 > 2,001$ dan nilai signikan adalah $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima.

b. Hipotesis Kedua (H_2).

Tabel 2 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,331 > 2,001$ dan nilai signikan adalah $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis ke dua (H_2) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima.

c. Hipotesis Ketiga (H_3).

Berdasar Tabel 2 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,309 > 2,001$ dan nilai signikan adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis ke tiga (H_3) yang menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima.

Hasil Uji f

Uji F (F_{test}) adalah metode dalam pengujian hipotesa dimana kegunaannya dari Uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor.

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat F_{hitung} sebesar 36,266 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($36,266 > 2,77$) dan karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Hasil persamaan menunjukkan bagaimana nilai dari ke tiga variabel independen tersebut mempengaruhi besarnya kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

R	R square (R2)	Adjusted R square
0,815	0,664	0,646

Sumber : Data diolah. 2015.

Hasil analisis menunjukkan bahwa R square (R^2) adalah sebesar 0,664 atau sebesar 66,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin, sedangkan sisanya yaitu 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin seperti motivasi, kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan perusahaan (Robbins, 2006: 213). Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan transformasional,

komunikasi kerja yang baik dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. Hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa Usia responden paling banyak adalah 25 tahun hingga 30 tahun sebanyak 29 orang (49,2%), usia 31 tahun hingga 36 tahun ada 19 orang (32,2%) dan usia 37 tahun hingga 45 tahun ada 11 orang (18,6%). Paling banyak responden telah menduduki jabatan selama 1 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (64,4%). Pendidikan terakhir responden paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 27 orang (45,8%), dan sebanyak 21 orang (35,6%) yaitu berpendidikan terakhir D3 dan 11 orang berpendidikan terakhir SMA. Berikut ini pemaparan dari hasil analisis yang sudah dilakukan.

1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima. Adanya gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsi positif oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dengan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan melalui tingkah laku/aturan kepada semua karyawan tanpa ada perbedaan, pemimpin memperlakukan karyawan satu dengan yang lain sama. Pemimpin PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi bergaul secara informal dengan karyawan untuk mencari tahu apa yang menjadi kebutuhan karyawan, selalu membantu karyawan sekalipun bukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, memotivasi karyawan untuk bekerja keras, selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan. Pemimpin PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi juga selalu menyampaikan informasi baru terkait dengan perkembangan perusahaan, berupaya memengaruhi karyawan melalui komunikasi langsung. Pemimpin selalu memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan terhadap tugas bawahan. Pemimpin mendorong karyawan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya dapat memengaruhi karyawan untuk menciptakan kinerja dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kualitas kerja yang baik seperti kehadiran mereka yang tepat waktu, mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, berusaha untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan, serta dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. Pada akhirnya akan membentuk efisiensi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan mampu bekerjasama dengan karyawan lain, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai. Gaya kepemimpinan tersebut mampu menimbulkan komitmen kerja karyawan ditunjukkan dengan bersedia bila atasan meminta saya untuk bekerja lembur, selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan selalu fokus pada pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan (Wahjosumidjo, 2006:34). Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi menumbuhkan rasa percaya diri karyawan melalui tingkah laku/aturan kepada semua karyawan tanpa ada perbedaan, pemimpin memperlakukan karyawan satu dengan yang lain sama. Pemimpin PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi bergaul secara informal dengan karyawan untuk mencari tahu apa yang menjadi kebutuhan karyawan, selalu membantu karyawan sekalipun bukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, mengkomunikasikan karyawan yang bekerja keras, selalu melibatkan karyawan dalam memutuskan keputusan terkait dengan pekerjaan. Pemimpin PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi juga selalu menyampaikan informasi baru terkait dengan perkembangan perusahaan, berupaya memengaruhi karyawan melalui komunikasi langsung. Pemimpin selalu memotivasi karyawan melalui pemberian arti terhadap tugas bawahan. Pemimpin mendorong karyawan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima. Dilakukannya komunikasi dengan antar karyawan baik vertikal dan horizontal mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. Adanya komunikasi yang dipersepsi positif oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi dalam organisasi merupakan bagian penting yang harus diperhatikan manajemen karena komunikasi merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan organisasi. Semua kegiatan dalam suatu organisasi selalu menggunakan komunikasi. komunikasi adalah “proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dari seseorang ke orang lain” (Handoko, 2007 : 272). Pentingnya komunikasi dalam perusahaan sebagai alat penyatu dalam pemahaman pelaksanaan kelangsungan hidup perusahaan serta yang terpenting dalam perusahaan adalah menimbulkan motivasi kepada sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian fungsi komunikasi dapat terlihat dalam upaya pengembangan perusahaan/ perusahaan lebih optimal. Adanya keterbukaan komunikasi akan lebih efektif dan efisien dalam upaya pengembangan perusahaan lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah melakukan komunikasi dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan selalu memberikan saran secara langsung kepada pimpinan dalam forum diskusi dan memberikan ide kepada pimpinan dalam bentuk proposal. Komunikasi dengan atasan ditunjukkan dengan pemimpin akan memberi teguran secara langsung jika berbuat salah, dan pemimpin akan memberi petunjuk dalam menyelesaikan tugas berkomunikasi aktif dengan teman kerja. Karyawan akan menyampaikan informasi dan ide dalam penyelesaian tugas dengan teman rekan kerja, selalu menceritakan kesulitan yang dihadapi saat kerja terhadap rekan kerja, mengatakan hal rahasia kepada teman dan selalu mengatakan hal yang sebenarnya mengenai kondisi kerja. Karyawan juga selalu mengatakan hal yang sebenarnya jika teman kerja berbuat kesalahan dalam pekerjaannya. Komunikasi yang baik tersebut pada akhirnya mampu menciptakan kuantitas, kualitas, efisiensi dan komitmen dalam diri karyawan, sehingga mampu memengaruhi karyawan untuk menciptakan kinerja dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan kuantitas yang baik seperti kehadiran mereka yang tepat waktu, mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, berusaha untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kualitas kerja yang ditunjukkan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan, serta dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. Bentuk efisiensi kerja karyawan ditunjukkan dengan mampu bekerjasama dengan karyawan lain, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai. Komitmen kerja karyawan ditunjukkan dengan bersedia bila atasan meminta saya untuk bekerja lembur, selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan selalu fokus pada pekerjaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Sehingga hipotesis ke tiga yang

menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi, diterima. Dengan adanya disiplin kerja pada karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang dipersepsi positif oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:190). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah berbuat disiplin seperti selalu datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor sesuai dengan jam kantor, menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan kerja, menggunakan anggaran kerja sesuai dengan kebutuhan kerja, selalu mengembalikan sarana kantor yang dipinjam, mengganti sarana kantor jika tidak sengaja rusak/mrusakkannya, selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh kantor dan selalu mengikuti apa yang diperintahkan pimpinan. Disiplin yang telah diterapkan pada akhirnya dapat menciptakan kuantitas, kualitas, efisiensi dan komitmen dalam diri karyawan, sehingga mampu memengaruhi karyawan untuk menciptakan kinerja dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan kuantitas yang baik seperti kehadiran mereka yang tepat waktu, mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, berusaha untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kualitas kerja yang ditunjukkan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan, serta dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. Bentuk efisiensi kerja karyawan ditunjukkan dengan mampu bekerjasama dengan karyawan lain, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja selesai. Komitmen kerja karyawan ditunjukkan dengan bersedia bila atasan meminta saya untuk bekerja lembur, selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan selalu fokus pada pekerjaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jember, maka dapat disimpulkan Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: a). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. b). Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi. c). Disiplin kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi.

Telah Menerapkan SNI 19 9001 2001. Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007 : 106-115

Wahjosumidjo. 2006. *Kepemimpinan Organisasi*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta

Yukl Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Indeks. Jakarta.

Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

1. Pemimpin PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi dapat semakin meningkatkan keadilan, perhatian, penghormatan, mengkomunikasikan informasi, memberikan motivasi dan dorongan dalam memimpin karyawannya agar kinerja semakin meningkat.
2. Karyawan dan pimpinan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi dapat semakin kreatif, terbuka, interaktif, saling percaya dan jujur dalam berkomunikasi.
3. Karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi diharapkan dapat semakin disiplin dengan meningkatkan ketepatan waktu, pemanfaatan sarana dengan efisien, bertanggungjawab dalam pekerjaan dan taat pada peraturan.
4. Karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam segi kuantitas, kualitas, efisiensi dan komitmen.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Sudarsih M.Si, dan Bapak Chairul Saleh M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan skripsi, serta bimbingan penulisan jurnal, serta responden yaitu karyawan PT. BPR Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwangi yang telah bersedia mengisi kuesioner.

Daftar Pustaka

- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya
- Handoko Hani, (2001). *Dampak Perubahan Strategik Terhadap Struktur Dan Budaya Organisational*, Kelola No. 1 2/V
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Muhammad, Kristani, 2005. *Hubungan Antara Keterbukaan Komunikasi Pemecahan Konflik, Kinerja Koordinator KIA dengan Kepuasan Kerja Bidan di Kabupaten Lombok Barat, Lombok Tengah dan Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat*; <http://rc-kmpk. Ugm. Ac. Id>
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., 2006 *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Tampubolon Biatna. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang