

ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BATIK NUR HASIDA SRAGEN

Amelia Evikasari¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: ameliaevikasari@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

The development of industry 4.0 at its time resulted in the development of technology which is getting faster, thus demanding a leader to be able to make changes in several things in the company. This study have to determine the effect of transformation leadership style, organizational climate, and internal communication on the performance of employees of the batik Nur Hasida Sragen, both partially and simultaneously. The research is a quantitative research. Secondary data obtained from library research and primary data obtained from questionnaires and interviews. The population of this research is 49 employees test, t-test, and determination test. The result of the study are: 1) transformational leadership style positively influences but not significantly to the performance of batik employees Nur Hasida Sragen, 2) organizational climate has a positive but not significant effect on the performance of employees of batik Nur Hasida Sragen, 3) internal communication significantly influence the performance of batik employees Nur Hasida Sragen, 4) transformational leadership style, organizational climate and internal communication simultaneously have a significant influence on the performance of batik employees Nur Hasida Sragen.

Keyword: Transformation Leadership Style, Organizational Climate, Internal Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya maka *output* yang dihasilkan tidak sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berubah seiring dengan berjalannya waktu menjadi perhatian penting bagi seorang pemimpin untuk menentukan kebijakan dalam melakukan perubahan. Perkembangan revolusi industri 4.0 pada saat ini memberikan dampak pada berbagai sendi kehidupan. Penetrasi teknologi yang disruptif menjadikan perubahan yang semakin cepat, hal ini menuntut seorang pemimpin untuk dapat menentukan kebijakan yang tepat agar tercapai tujuan yang diinginkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins dalam Bintoro, 2017). Kinerja sangatlah diperlukan, karena dengan kinerja dapat diketahui sejauh mana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan, iklim kerja yang nyaman, komunikasi yang baik yang terjalin didalam perusahaan dan upah yang layak. Perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias (David dkk dalam Suwatno, 2019). Hasil dari pencapaian kinerja organisasi merupakan tolak ukur sejauh mana pemimpin mampu merubah dan mengembangkan organisasi dalam menghasilkan kinerja, karena pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku atasan yang membantu karyawan mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih baik, sehingga mereka bekerja melampaui ekspektasi atasan. Kepemimpinan transformasional merupakan

sebuah modal untuk tercapainya tujuan organisasi baik secara internal maupun eksternal. Kepemimpinan yang berhasil dapat dilihat melalui iklim organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi karena pencapaian kinerja dilihat melalui peran atau fungsi organisasi yang dikendalikan oleh gaya kepemimpinan seseorang. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrar-ul-Haq dan Kuchinke (2016) dan L.K., (2018), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berhasil dapat dilihat melalui iklim organisasi.

Menurut Meithiana (2017), iklim organisasi dipandang sebagai suasana kerja atau organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staff dan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi meliputi banyak hal, namun secara garis besar dapat disederhanakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi. Iklim organisasi dalam lingkungan kerja berarti tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam pembagian kerja, pengembangan karir dan lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Litwin dan Stringer dalam Meithiana (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi agar dapat mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tantowi dan Hesti (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi internal merupakan kebutuhan yang sangat penting didalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang baik. Lawrence D Brennan dalam Muthe (2017), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan oleh suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen). Komunikasi

internal merupakan bentuk pertukaran informasi dan ide didalam organisasi (Sukoco, 2007). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian, et all. (2016) dan Syahrir, et all. (2020), bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Batik Nur Hasida ini merupakan perusahaan yang menghasilkan suatu produk, berupa batik yang memiliki beragam motif. Perusahaan ini selain lingkup pemasarannya merambat ke luar kota, juga dapat menyerap tenaga kerja bagi warga disekitar lokasi perusahaan. Pencapaian perusahaan ini tidak lepas dari peran kepemimpinan, iklim organisasi dan komunikasi internal perusahaan Batik Nur Hasida antara pemimpin dengan karyawannya, yang berkaitan dengan penemuan atau pengembangan ide baru serta potensi karyawan didalam sebuah perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen
2. Apakah iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen?
3. Apakah komunikasi internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komunikasi internal secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen?

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan batik Nur Hasida Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Meithiana, 2017). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Yulk dan Gery dalam Suwatno (2019), Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga karyawan merasakan kepercayaan, kebanggaan, dan rasa hormat serta termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional dapat menimbulkan kepercayaan, mencari dan mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, bersedia berkorban dan memiliki moral untuk melayani, memfokuskan diri dan bawahannya pada tujuan yang melebihi kebutuhan yang lebih mendesak dari kelompok kerja, Kepemimpinan transformasional dapat mentransformasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi lebih dari kepentingan pribadi (Kreitner dalam Martha, dkk, 2020).

3. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah lingkungan internal secara relatif terus berlangsung yang dialami anggota organisasi agar mempengaruhi perilaku mereka (Litwin dan Stringer dalam Meithiana, 2017). Iklim berkaitan dengan bagaimana individu menginterpretasikan peristiwa atau karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja organisasinya. Adanya perbedaan individual tentunya mempengaruhi persepsi subyektif, dimana interpretasi tentang kondisi iklim bisa terjadi. Perbedaan ini terjadi antara pihak pimpinan dengan karyawan dan staf administrasi lainnya. Pimpinan sebagai pelaku yang dominan dalam membentuk dan

mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan (baik melalui kepemimpinan maupun cara yang diterapkan didalam mengelola organisasinya), sehingga secara subyektif dapat memberikan persepsi tertentu tentang iklim organisasi yang dipimpinya (Kurniawati, 2018).

4. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjalin oleh semua anggota organisasi dalam mentransmisikan pesan formal atau informal yang menghasilkan makna sehingga memiliki pengaruh kepada anggotanya (Pangendaheng, 2018). Dalam rangka mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, manajemen atau administrator mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga ia tidak perlu berkomunikasi langsung dengan seluruh karyawan. Kemudian membuat kelompok-kelompok sesuai jenis pekerjaannya dan mengangkat seseorang sebagai penanggung jawab atas kelompoknya. Dengan demikian pimpinan cuma berkomunikasi dengan penanggung jawab kelompoknya (Effendy dalam Febrian, et al., 2016).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthas dalam Muhdiyanto (2010) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan kolektif, melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan dan dimiliki pemimpin beserta bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan. Pemimpin transformasional memiliki empat faktor kunci, yaitu (1) pengaruh yang bersifat idealis; (2) motivasi inspirasional; (3) stimulasi intelektual dan; (4) pertimbangan individual. Para pemimpin transformasional berusaha mengintegrasikan Antara intuisi dan sensitifitas, opini kreatif, opini kreatif dan kekuatan serta ketekunan untuk merancang dan menyusun suatu perpaduan yang harmonis antara strategi dan budaya organisasi (Bass dan Avolio dalam Rohiyati dan Praptiestrini, 2019). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrar-ul-Haq dan Kuchinke (2016) dan L.K., (2018), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gomes dalam Tantowi dan Hesti (2016), iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor untuk pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tantowi dan Hesti (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: diduga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Yulianita dalam Muthe (2017), komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada dalam suatu perusahaan. Faktor utama yang mempengaruhi efektivitas komunikasi internal adalah berbagi informasi, tidak menyeluruhnya informasi yang disampaikan, tidak menghargai komunikasi, waktu dan hirarki (Chmielecki, 2015). Andjani dan Prianti dalam Agustini (2018) mengatakan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada dalam suatu perusahaan, dimana komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan atau pun sebaliknya, dan hubungan dengan sesama karyawan. Argenti (2013) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan. Komunikasi internal yang baik dibutuhkan partisipasi dari bawahan kepada

atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan pendapat. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian, et all. (2016) dan Syahrir, et all. (2020), bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

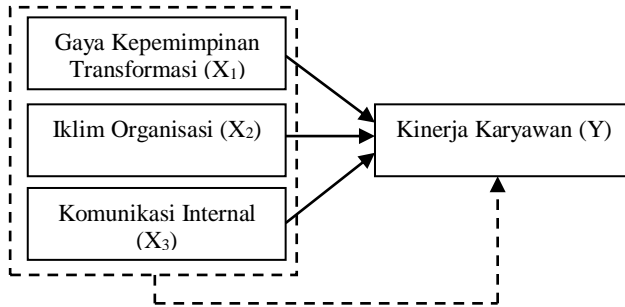
H3: diduga komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Komunikasi Internal secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Bass dan Avolio dalam Akbar (2015) Pemimpin transformasional di sini adalah membimbing atau memotivasi pengikutnya kearah tujuan yang telah ditentukan dengan cara menjelaskan ketentuan-ketentuan tentang peran dan tugas. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena pencapaian kinerja tergantung dari sikap dan perilaku pimpinan dalam memperlakukan karyawannya. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak dalam pencapaian tujuan perusahaan Gomes dalam Tantowi dan Hesti (2016). Suatu organisasi membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan. Komunikasi internal yang baik dibutuhkan partisipasi dari bawahan kepada atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan pendapat Argenti (2013). Akbar (2015) dan Heriana (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: diduga gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey eksplanatory yang dilakukan di Batik Nur Hasida Sragen. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Batik Nur Hasida Sragen yang berjumlah 49 orang. Besarnya sampel dalam penelitian adalah 49 responden, diambil dengan menggunakan teknik sensus, dimana teknik sensus ini merupakan teknik sampling yang mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari riset kepustakaan. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu: Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis Regresi Linier Berganda, uji t, uji F dan uji Determinasi. Model Persamaan Uji Regresi Linier Berganda rumus yang dipergunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Priyatno, 2014).}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Komunikasi Internal

e = Error

Definisi operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan dalam Meithiana (2017), menyatakan bahwa kinerja berasal adalah prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaan. Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan batik Nur Hasida Sragen, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan perusahaan batik Nur Hasida Sragen dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins dalam Bintoro dan Daryatno, 2017).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Menurut Elizabets dalam Suwatno (2019), kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer, bila ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin batik Nur Hasida Sragen dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator dalam penelitian ini adalah: pengaruh ideal (*idealized influence*); motivasi inspirasional (*inspirational motivation*); stimulasi intelektual (*intellectual stimulations*); pertimbangan individual (*individualized consideration*, (Robbin dan Judge dalam Mubarakah, 2017).

3. Iklim Organisasi (X_2)

Menurut Meithiana (2017), iklim organisasi dipandang sebagai suasana kerja atau organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staff dan masyarakat pada umumnya. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan kerja batik Nur Hasida Sragen yang mempengaruhi sikap tingkah laku, motivasi, prestasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator dalam penelitian ini adalah: tanggung jawab (*responsibility*);

identitas (*identity*); kehangatan (*warmth*); dukungan (*support*); konflik (*conflict*), (Litwin dan Stringer dalam Meithiana, 2017).

4. Komunikasi Internal (X₃)

Menurut De Fleur dalam Trihastuti (2019), komunikasi internal adalah komunikasi yang terjalin oleh semua anggota organisasi dalam mentransmisikan pesan formal maupun informal yang menghasilkan makna sehingga memiliki pengaruh pada anggotanya. Komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan, maupun bawahan dengan bawahan didalam Batik Nur Hasida Sragen. Indikator dalam penelitian ini adalah: komunikasi vertikal atasan ke bawahan; komunikasi vertikal bawahan ke atasan;

komunikasi horizontal (Pangendaheng, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik *one shot methods*, dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Hasil analisa dinyatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel. Hasil uji validitas variabel bebas adalah: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Iklim Organisasi (X₂), dan Komunikasi Internal (X₃) dan variabel terikat adalah: Kinerja Karyawan (Y), dari item pertanyaan kesemuanya valid. Hasil Uji Validitas pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y_1	0,539	0,2816	Valid
Y_2	0,635	0,2816	Valid
Y_3	0,574	0,2816	Valid
Y_4	0,497	0,2816	Valid
Y_5	0,719	0,2816	Valid
Y_6	0,540	0,2816	Valid
Y_7	0,698	0,2816	Valid
Y_8	0,543	0,2816	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1_1	0,603	0,2816	Valid
X1_2	0,540	0,2816	Valid
X1_3	0,602	0,2816	Valid
X1_4	0,699	0,2816	Valid
X1_5	0,670	0,2816	Valid
X1_6	0,692	0,2816	Valid
X1_7	0,680	0,2816	Valid
X1_8	0,638	0,2816	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Iklim Organisasi (X ₂)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2_1	0,557	0,2816	Valid
X2_2	0,744	0,2816	Valid
X2_3	0,705	0,2816	Valid
X2_4	0,798	0,2816	Valid
X1_5	0,693	0,2816	Valid
X1_6	0,645	0,2816	Valid
X1_7	0,697	0,2816	Valid
X2_8	0,593	0,2816	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi Internal (X ₃)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3_1	0,603	0,2816	Valid
X3_2	0,582	0,2816	Valid
X3_3	0,715	0,2816	Valid
X3_4	0,772	0,2816	Valid
X1_5	0,832	0,2816	Valid
X1_6	0,493	0,2816	Valid
X1_7	0,572	0,2816	Valid
X3_8	0,685	0,2816	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan Cronbach alpha, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien Cronbach alpha seluruh variabel (Gaya Kepemimpinan

Transformasional (X₁); Iklim Organisasi (X₂); Komunikasi Internal (X₃); dan Kinerja Karyawan (Y)) lebih besar dari 0,60 sehingga keadaan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,736	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,783	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi	0,811	0,60	Reliabel
Komunikasi Internal	0,815	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3, melalui *Kolmogorov-Smirnov test*

diperoleh *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Standar	Keterangan
0,200	Sig.>0,05	Residual Normal

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikorelasi disajikan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional; Iklim

Organisasi; Komunikasi Internal), karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factors (VIF)* kurang dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,519	1,926	Tidak terjadi Multikolinieritas
Iklim Organisasi	0,475	2,105	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komunikasi Internal	0,501	1,997	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test), Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, dengan n = 49, dan k=4 didapat nilai DL = 1,370 dan DU = 1,721. Jadi nilai 4-DU = 2,279 dan 4-

DL = 2,630. Hasil uji disajikan pada Tabel 5, diketahui Durbin-Watson sebesar 2,221 karena nilai DW terletak antara DU dan 4-DU atau $DU < DW < 4-DU$ ($1,721 < 2,221 < 2,279$), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,811 ^a	0,658	0,635	1,867	2,221

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Komunikasi Internal
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan

pada Tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi ketiga variabel independen, yaitu: (Gaya

Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Komunikasi Internal) lebih

besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastis

Variabel	Sig. 2 (tailed)	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,981	Sig. 2 (tailed) > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Iklim Organisasi	0,818		Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi Internal	0,815		Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah

Pengujian Hipotesis

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisa menggunakan SPSS Versi 22, dapat dilihat pada Tabel 7, maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:
 $Y = 7,808 + 0,188 X_1 + 0,073X_2 + 0,510X_3 + 2,716$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Koefisien (B)	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	7,808	2,716	0,009
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,188	1,703	0,096
Iklim Organisasi (X_2)	0,073	0,774	0,443
Komunikasi Internal (X_3)	0,510	4,811	0,000
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: data primer yang diolah

Hasil Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat, apabila nilai *p-value*/nilai sig < α . Hasil uji t dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t_{hitung}	<i>p-value</i> /nilai Sig	α	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,703	0,096	0,05	tidak signifikan
Iklim Organisasi	0,774	0,443	0,05	tidak signifikan
Komunikasi Internal	4,811	0,000	0,05	signifikan

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji t Tabel 8, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Batik Nur Hasida Sragen. Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,096 > *lefel of significant* 0,05; maka Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen (H1 tidak terbukti).

- 2) Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Batik Nur Hasida Sragen. Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,443 > *lefel of significant* 0,05; maka Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen (H2 tidak terbukti).
- 3) Pengaruh Komunikasi Internal (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Batik Nur Hasida Sragen. Hasil uji t dapat dilihat, bahwa nilai signifikan pengaruh Komunikasi Internal

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000 < *lefel of significant* 0,05; maka Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen (H3 terbukti).

Hasil Uji F

Hasil Uji F antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan Komunikasi Internal (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja

Karyawan Batik Nur Hasida Sragen dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,803 > 2,812) dan $p-value < 0,05$ yaitu 0,000 < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen. Hasil Uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	301.052	3	100.351	28.803	0,000 ^b
Residual	156.784	45	3.484		
Total	457.837	48			

a. *Prredictors* : (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Komunikasi Internal
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* amat terbatas (Djarwanto PS, 2003). Hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat dari Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811 ^a	0,658	0,635	1.867

Predictors : (Constant), Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Komunikasi Internal

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,635; maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Komunikasi Internal terhadap variabel bebas yaitu Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti gaji, *reward*, disiplin kerja, komitmen organisasi dan sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen. Pernyataan ini tidak

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrar-ul-Haq dan Kuchinke (2016) dan L.K., (2018), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Maka untuk mewujudkan gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin harus mampu membagi tugas dan peran job deskripsi pekerjaan karyawannya; membimbing, memotivasi dan mengapresiasi prestasi karyawan sehingga bersemangat dalam bekerja; mendengarkan dan segera menindaklanjuti kritik dan saran perbaikan dari karyawan; menjadi teladan bagi karyawan. Apabila gaya kepemimpinan transformasional sudah diperbaiki maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan Batik Nur Hasida Sragen. Pernyataan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tantowi dan Hesti (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka untuk menciptakan iklim organisasi yang aman, nyaman, dan kondusif, pemimpin perusahaan perlu menumbuhkan rasa aman, nyaman, serta dukungan dan kepedulian kepada karyawan didalam lingkungan perusahaan. Sehingga dengan adanya perasaan terhadap suasana kerja dan adanya dukungan yang diberikan oleh pimpinan maupun antar rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida Sragen. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian, et all. (2016) dan Syahrir, et all. (2020), bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan saling terbuka dalam hal pekerjaan, menyelesaikan permasalahan internal perusahaan, sehingga dibutuhkan partisipasi dari bawahan kepada atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan pendapat. Oleh karena itu, faktor komunikasi internal perlu mendapatkan perhatian yang lebih, supaya komunikasi yang sudah terjalin dengan baik dapat dipertahankan dan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen.

Hasil Uji F antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,803 > 2,812$) dan $p-value < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$; maka Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Iklim Organisasi dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2015) dan Heriana (2016) bahwa gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,635 maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Komunikasi Internal terhadap variabel bebas yaitu Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida Sragen sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti gaji, *reward*, etika kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Batik Nur Hasida Sragen. Sedangkan komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Batik Nur Hasida Sragen. Gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Nur Hasida.

Perusahaan Batik Nur Hasida Sragen sebaiknya terus memperbaiki kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang handal dan paham terhadap fungsinya, memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja; selalu memperhatikan iklim organisasi supaya suasana kerja aman serta nyaman; dan meningkatkan komunikasi internal antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan, sehingga komunikasi yang sudah terjalin dengan baik dapat dipertahankan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang terkait melalui penambahan variabel lain yang berbeda dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta

obyek penelitian yang diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. 2014. A case study of transformational leadership and para-police performance in Indonesia. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(2), 373–388.
- Agustini, Nur Annisa & Ninuk Purnaningsih. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan, Volume 16, No. 1, hal 89-108*.
- Akbar, Mirza Asmi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 3 No. 1, hal: 1-10*.
- Argenti PA. 2013. *Corporate Communication*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. 2016. Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54–64.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chmielecki, M. 2015. Factors Influencing Effectiveness of Internal Communication, Management and Business Administration. *Central Europe, Vol.23 No.2: 24-38*.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2003. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Febrian, R., Nuraeni, R., & Aprianti, A. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horisson Ultima Bandung Bagian Room Division). *Proceedings of Management*, 3(2).
- Heriana, Pelapina dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Untan, Vol 5 No.11, hal: 1-10*
- Kurniawati, Ely. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Batam. *DIMENSI, Volume. 7, No. 2, hal: 240-254 Juli ISSN: 2085-9996*
- L.K., O. F. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296.
- Martha Ade Rio, dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis/ Special Issue (Ekosistem Start Up) hal: 1-13*.
- Meithiana, Indrasari, 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Indomedia Pustaka.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mubarokah, Hardiyanti G. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nonmanajerial PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Jember*. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Muhdiyanto & Gamal Arif Wicaksono. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yang di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)*. Magelang: Balitbang.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86-97.
- Padilah, Riad Bakti. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Bandung Kidul*. Bandung: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan.
- Pangendaheng, Stefanny Angelica, 2018. Pengaruh Komunikasi Internal organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank maya pada cabang Ruko Mapan Indah. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 6. No.1 hal 1-10*.
- Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengelolaan*

- Data Terpartis*, Edisi I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rohwiyati & Praptiestrini. 2019. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi (Survey pada Karyawan BPR di Wilayah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 8, No.1 hal 31-48 Januari, ISSN: 2089-7626.
- Septian B.F., Al Musadieq, M., Djuki Mukzam, M. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 52. No. 1: 81-88.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Supadi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Slamet Riyadi Surakarta*. Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. edisi I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahrir, Ida Ekawati et all. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management Volume 2 No. 1*.
- Tantowi, Ridwan & Hesti Widi Astuti. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 02 No. 02, hal 134-145.
- Trihastuti, Endang. 2019. *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.