



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Tour and Travel* di Kabupaten Tanah Bumbu

Desi Tri Setiowati*¹, Yuliarti Rezeki², A. Firsia Ariza³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Sari Mulia

E-mail Correspondence : desyytri23@gmail.com

Abstract

In trade, adequate and sufficient transportation support is needed to maintain the smooth flow of trade within a country. Companies operating in the service sector, such as tour and travel companies, also have human resources to look after. Travel services are commercial business activities, to organize and provide services for someone traveling long distances. The purpose of this research is to determine the simultaneous influence of transformational leadership, communication, and work discipline on employee performance at tour and travel companies in Tanah Spice Regency. This research method uses quantitative methods, the research sample uses saturated samples, so the number of samples used is 41 respondents. The research results show that transformational leadership does not have a significant influence on employee performance, while communication and work discipline have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Communication, Work Discipline, Employee Performance, Tour and Travel*

Abstrak

Dalam perdagangan, diperlukan dukungan transportasi yang memadai dan mencukupi untuk menjaga kelancaran arus perdagangan dalam sebuah negara. Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, seperti perusahaan *tour and travel* juga memiliki SDM yang dijaga. Jasa travel merupakan kegiatan usaha yang bersifat komersial, untuk mengatur dan menyediakan pelayanan bagi seseorang dalam melakukan perjalanan jarak jauh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *tour and travel* di kabupaten Tanah Bumbu. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitian menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, *Tour and Travel*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Sumber manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi terdiri umumnya dari pemimpin dan karyawan. Pemimpin, dalam konteks ini, mengacu pada individu seperti manager, direktur, atau eksekutif tingkat atas yang bertanggung jawab atas pengelolaan keseluruhan operasional Perusahaan. Cara dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja anggota timnya. Oleh karena itu, kekuatan sumber daya manusia dari seorang pemimpin menjadi faktor kunci dalam menentukan struktur organisasi dan perilaku anggota tim dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Robbins (2017: 262) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mampu menginspirasi pengikutnya untuk bertindak dan mengelola kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi dengan cara yang bersifat personal, merangsang pemikiran yang kreatif, dan memberikan pengaruh yang menjadi panutan, semua ini akan menghasilkan usaha tambahan dari anggota tim untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Dalam istilah lain, kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan sebagai kemampuan pemimpin untuk memotivasi karyawan dan mengelola kepentingan organisasi dengan tujuan mencapai kesuksesan bersama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Balansa et al., 2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan kepemimpinan dan komunikasi sangat erat satu sama lain, seorang pemimpin yang efektif harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan mengarahkan anggota tim atau karyawan. Komunikasi yang baik antara

pimpinan dan karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik, saran, atau keluhan. Dengan membangun hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Komunikasi juga merupakan unsur utama dalam berbisnis. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ardiansyah, 2016) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan dari hasil penelitian (Pambudi & Wahyuningsih, 2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hubungan komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam disiplin kerja yang efektif, dengan komunikasi yang efektif, disiplin kerja dapat ditingkatkan karena memungkinkan koordinasi yang lebih baik, kolaborasi yang lebih efisien, serta penyelesaian masalah yang lebih cepat dan juga memperkuat hubungan antara anggota tim. Disiplin kerja antara pimpinan dan karyawan merupakan hal yang penting untuk menjaga efisiensi, produktivitas, dan integritas organisasi. Pimpinan bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan menyebarkannya kepada karyawan Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Kalimantan Selatan merupakan wilayah yang diberkahi oleh letak geografisnya sebagai salah satu gerbang utama ke pulau Kalimantan. Pergerakan barang dan orang antar wilayah semakin meningkat, yang berkontribusi signifikan dalam mempercepat laju Pembangunan. Pemerintah telah mengambil Langkah-langkah untuk mengatasi situasi ini dengan menyediakan infrastruktur transportasi yang berkualitas baik, baik di darat, laut, maupun udara. (BPS Kalsel, 2018). *Travel* adalah jenis layanan transportasi darat yang memberikan jasa angkutan dengan menjemput para penumpang dan mengantarkan penumpang tersebut ke alamat yang dituju. Jasa travel merupakan kegiatan usaha yang bersifat komersial, untuk

mengatur dan menyediakan pelayanan bagi seseorang dalam melakukan perjalanan jarak jauh. Jasa travel juga merupakan layanan yang menyediakan perjalanan wisata atau perjalanan bisnis bagi individual atau kelompok, jasa travel biasanya melibatkan perencanaan perjalanan dan pemesanan tiket transportasi. Dalam beberapa kasus, jasa travel juga dapat mengatur transportasi lokal, penyewaan mobil, dan *tour* atau kegiatan khusus lainnya yang dapat meningkatkan pengalaman perjalanan pelanggan. Sebagai latar belakang peneliti mengambil beberapa perusahaan travel antara lain untuk dijadikan objek penelitian yaitu CV. ABS, CV. HSJ, CV. Andhika Travel, dan CV. Bunda Travel. Ke empat perusahaan tersebut mempunyai tugas dan jasa yang sama, seperti melayani antar jemput penumpang dan barang, penyewaan mobil dan pemesanan tiket pesawat atau kapal laut.

Berdasarkan wawancara sementara Ke empat perusahaan tersebut bahwa CV. ABS memiliki karyawan sebanyak 16 orang namun banyak karyawan yang keluar dan saat ini hanya tersisa 9 orang karena mereka ingin mendapatkan pekerjaan diluar sana yang mungkin lebih menjanjikan dan kurangnya disiplin kerja dari karyawan sehingga jumlah karyawan menurun. Begitu pula CV. HSJ memiliki 15 orang namun banyak karyawan yang keluar dan saat ini hanya tersisa 8 orang karena mereka ingin mendapatkan pekerjaan di luar sana yang mungkin lebih menjanjikan dan kurangnya disiplin kerja dari karyawan sehingga jumlah karyawan menurun, berdasarkan wawancara dengan pimpinan CV. Bunda Travel masalah yang terjadi di perusahaan ini berbeda dengan ke tiga perusahaan di atas, CV. Bunda Travel memiliki karyawan sebanyak 8 orang namun pada masa pandemi tahun lalu jumlah karyawan menurun menjadi 4 orang dikarenakan sepi penumpang sehingga karyawan lebih memilih pekerjaan di luar sana yang lebih menjanjikan, dan mulai tahun 2022 karyawan bertambah menjadi 7 orang. Sedangkan CV. Andhika Travel cukup berbeda dengan ke tiga perusahaan di atas, berdasarkan wawancara dengan pimpinan CV. Andhika Travel memiliki karyawan sebanyak 17 karyawan dan tidak berkurang maupun bertambah karena kepemimpinan, komunikasi serta disiplin yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan betah dan nyaman di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan kesenjangan penelitian terdahulu, peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di wilayah Kabupaten Tanah Bumbu. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh karyawan dari CV. ABS, CV. HSJ, CV. Bunda Travel, dan CV. Andhika Travel dengan karyawan yang berjumlah 41 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 41 orang, pengambilan sampel ini sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan oleh peneliti.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Dengan menggunakan alat ini, penelitian bertujuan untuk menilai secara bersamaan dampak kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan *tour and travel* di kabupaten Tanah Bumbu. Hasil dari tanggapan responden akan diukur sebagai indikator untuk menilai dampak bersamaan dari kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan statistik deskriptif dalam pengukuran variabel ini diperlukan untuk mendapatkan gambaran umum tentang data, termasuk nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum (*max*), nilai minimum (*min*), dan deviasi standar dari setiap variabel, yaitu kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), disiplin kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y). Hasil uji deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K.TRANSFORMASIONAL	41	68	100	80.93	7.856
KOMUNIKSI	41	81	125	101.29	9.925
DISIPLIN KERJA	41	48	74	59.90	6.488
KINERJA KARYAWAN	41	81	125	100.98	9.906
Valid N (listwise)	41				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas dapat digambarkan sebagai berikut: Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dalam data tersebut dapat dijelaskan dengan fakta bahwa nilai terendahnya adalah 68, sedangkan nilai tertingginya mencapai 100, rata-rata dari variabel Kepemimpinan Transformasional adalah sekitar 80.93 dan deviasi standarnya sekitar 7.856 sementara itu, variabel komunikasi (X2) dalam data tersebut memiliki nilai minimum sekitar 81 dan nilai maksimum sekitar 125, dengan rata-rata komunikasi sekitar 101.29, dan standard deviasi Komunikasi adalah 9.925. Variabel Disiplin kerja (X3) dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 48 sedangkan nilai maksimum sebesar 74 nilai rata-rata Disiplin kerja sebesar 59.90 dan standard deviasi Disiplin kerja adalah 6.488. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 81 sedangkan nilai maksimum sebesar 125 nilai rata-rata keputusan pembelian sebesar 100.98 dan standard deviasi keputusan pembelian adalah 9.906.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Sig	Kondisi yang di persyaratkan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,200	>0,05	Normal
Komunikasi	0,200	>0,05	
Disiplin kerja	0,200	>0,05	
Kinerja karyawan	0,200	>0,05	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebesar 0,200.

Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIP	
Kepemimpinan Transformasional	0,229	4,369	Tidak Terjadi
Komunikasi	0,215	4,650	
Disiplin kerja	0,257	3,885	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 4,369, nilai variabel komunikasi (X2) sebesar 4,650, dan variabel disiplin kerja (X3) sebesar 3,885, karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah Multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,168	Tidak Terjadi
Komunikasi	0,082	
Disiplin Kerja	0,326	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Understandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,168, nilai antara kepemimpinan dengan *Understandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,082, dan nilai antara disiplin kerja dengan *Understandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,326, karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

	t	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	-0,193	0,848	Tidak berpengaruh
Komunikasi	2,176	0,036	Berpengaruh
Disiplin Kerja	3,299	0,002	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss 25 (2023)

Berdasarkan tabel Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh parsial X1 terhadap Y adalah 0,848, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), dan nilai t hitung sebesar -0,193, yang lebih kecil dari nilai t tabel (2,026). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha1 tidak signifikan, yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sementara itu, pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh parsial X2 terhadap Y adalah 0,036, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), dan nilai t hitung sebesar 2,176, yang lebih besar dari nilai t tabel (2,026). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh parsial X3 terhadap Y adalah 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), dan nilai t hitung sebesar 3,299, yang lebih besar dari nilai t tabel (2,026). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah Disiplin Kerja (X3), yang memiliki nilai *Standard Coefficients Beta* sebesar 0,540. Dengan demikian, Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan *Tour and travel* di Kabupaten Tanah Bumbu.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji f)

Regression Residual	F	Sig.	Keterangan
	35,951	0,000	Simultan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss 25 (2023)

Berdasarkan hasil *output* Spss 25 diketahui nilai sig untuk pengaruh simultan (X1), (X2), dan (X3) terhadap (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $35,951 > 3,11$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Diketahui nilai sig untuk pengaruh parsial (X1) terhadap (Y) adalah sebesar $0,848 < 0,05$ dan nilai t hitung $-0,193 > t$ tabel $2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} tidak signifikan yang berarti tidak ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Semakin unggulnya komunikasi memiliki dampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan. Menurut uji signifikansi (Uji t), faktor komunikasi dianggap sangat efektif. Temuan dari analisis regresi linear ganda juga menegaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan *Tour and Travel* di wilayah Tanah Bumbu. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja juga berkontribusi positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi (Uji t), variabel disiplin kerja dinilai sangat efektif. Temuan dari analisis regresi linear ganda selaras dengan hal ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan *Tour and Travel* di kabupaten Tanah Bumbu.

DAFTAR RUJUKAN

- Aridansyah, Dimas Okta. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(1): 16–30. <https://www.jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70> (Diakses : 7 September, 2023).
- Hasibuan, J.S & Silvy, B. 2019. "Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai." *Seminar Nasional Multidisplin* Vol. 2 No. 1: 134–47. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5613/BEBY%20SILVYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Diakses : 9 September, 2023).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Pers.Muhridin, Ansir, & Sinarwaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Work Capability, Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance*). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(4).
- Satedjo, Ananta Dwikristianto, and Sesilya Kempa. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura." *Agora* 5(3): 1–9. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6066> (Diakses : 7 September, 2023).
- Simbolon, Sahat. 2021. "Analysis Of The Effect Of Transformational Leadership And Communication On Employee Performance (Case Study At The National Higher Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan)." *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)* 1(1): 88–94. <https://radjapublika.com/index.php/IJERLAS/article/view/34/37> (Diakses : 7 September, 2023).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Winoto Tj, Hery. 2019. *Buku Ajar Komunikasi Bisnis Dan Negosiasi CETAK*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Ramadhani, Ghassani Mutiara, and Widiartanto Saryadi. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasmoco Pemuda Semarang Section Bengkel." *Jurnal Administrasi Bisnis* 4(3): 79–90. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1437154>. Diakses : 7 September, 2023.
- Rivai, & Basri. 2018. *Motivasi Dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2016. *Organizational Behavior*.