

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau

Arman Syarif¹, Khairul Riza²

Universitas Batam, Riau^{1,2}

Arman.Syarif@univbatam.ac.id¹, khairulriza.hasbullah@gmail.com²



Riwayat Artikel

Diterima pada 12 November 2022

Revisi 1 pada 17 November 2022

Revisi 2 pada 23 November 2022

Revisi 3 pada 08 Desember 2022

Disetujui pada 14 Desember 2022

Abstract

Purpose: The purpose of writing this journal is to determine the effect of transformational leadership on employee performance in the Kepulauan Riau Education Office, the effect of work discipline on employee performance in the Kepulauan Riau Education Office, the influence of communication on employee performance in the Kepulauan Riau Education Office.

Methodology: This type of research is quantitative research, namely research methods based on positivism philosophy, used to examine certain populations or samples.

Results: The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance at the Kepulauan Riau Education Office. This can be seen from the significant transformational leadership (X1) $0,000 < 0,05$. And the value of thitung is greater than ttabel ($3,925 > 1,99394$), then H0 is rejected and H1 is accepted. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Kepulauan Riau Education Office. This can be seen from the significant work discipline (X2) $0,021 < 0,05$. And the value of thitung is greater than ttabel ($2,353 > 1,99394$), then H0 is rejected and H2 is accepted. Communication (X3) has a positive and significant effect on employee performance at the Kepulauan Riau Education Office. This can be seen from significant communication (X1) $0,025 < 0,05$. And the value of thitung is greater than ttabel ($2,289 > 1,99394$), then H0 is rejected and H3 is accepted. Transformational leadership, work discipline, communication jointly significantly affects employee performance variables because the Fhitung value is 1563,214 which is greater than Ftabel of 2.73. And a significant level of $0,000 > 0,05$.

Keywords: *The Influence of Transformational Leadership, Work Discipline, Communication, and Employee Performance*

How To Cite: Syarif, A., Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33-41.

1. Pendahuluan

Semua personil dalam sebuah organisasi bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan harapan dan impian bersama. Sumber daya yang dimiliki oleh instansi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Nugroho, 2006). Kinerja organisasi sangat tergantung pada kemampuan atau kompetensi personil tersebut. Salah satu unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai (Hermawan, Wulandari, Buana, & Sanjaya, 2020). Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan

untuk berprestasi melampaui harapannya Burns dalam (Rivai & Mulyadi, 2012). Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan Bass dalam Yukl (2010), “bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional”. Dengan kepemimpinan ini, Bass dalam Yukl (2010), menyebutkan: Bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Sulistyawati, Setyadi, and Nawir (2022), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Intan, Husniati, and Permadhy (2021), Setiap instansi pasti memiliki aturan-aturan yang berbeda untuk menciptakan disiplin kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta mematuhi aturan dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Setiyawan and Waridin (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Selain itu, keterkaitan atasan dan bawahan diharapkan dapat terjalin dengan baik melalui komunikasi yang baik pula tercipta suatu situasi yang harmonis. Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2015), mengatakan “bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks”. Selanjutnya, Terkait dengan pernyataan tersebut, Muhammad (2015), lebih lanjut menjelaskan bahwa: Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja disimpulkan memiliki pengaruh positif (Riski & Widiana, 2020). Semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi maka kinerja pegawai juga tinggi. Demikian juga hasil penelitian Rizky, Ramadhani, Husnia, and Saputra (2021), mengatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kepulauan Riau merupakan sebuah instansi pemerintah daerah yang mengatur kebijakan bidang pendidikan di Kepulauan Riau. Kinerja para pegawai di dalamnya menentukan keberhasilan instansi tersebut mencapai tujuan yang optimal di bidang pendidikan di Kepulauan Riau. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengkajian secara ilmiah mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Berikut persentasi penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepulauan Riau tahun 2020-2021, yaitu:

Tabel 1. Presentasi penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepulauan Riau Tahun 2020-2021

No.	Idikator Kinerja Pegawai/ Uraian Tugas	2020		2021	
		Target	Terealisasi	Target	Terealisasi
1	Memeriksa surat masuk	80	50	100	75
2	Mencatat surat masuk	80	50	100	65
3	Mengupload surat	80	50	100	60
4	Memeriksa surat keluar	40	21	60	41
5	Mencatat surat keluar	40	21	60	41
6	Memeriksa usulan tunjangan	2	2	4	4

Sumber: Dinas Pendidikan Kepulauan Riau, 2020

Berdasarkan tabel di atas sasaran dan indikator Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepulauan Riau menunjukkan bahwa secara umum pencapaian kinerja tahun 2018 memeriksa surat masuk dari target 80 terealisasi 50, mencatat surat masuk dari target 80 terealisasi 50, mengupload surat dari target 80 terealisasi 50, memeriksa surat keluar dari target 40 terealisasi 21, mencatat surat keluar dari target 40 terealisasi 21. Sedangkan tahun 2019, memeriksa surat masuk dari target 100 terealisasi 75, mencatat surat masuk dari target 100 terealisasi 65, mengupload surat dari target 100 terealisasi 60, memeriksa surat keluar dari target 60 terealisasi 41, mencatat surat keluar dari target 60 terealisasi 41. Kinerja

pegawai yang tidak optimal disebabkan keterlambatan pegawai masuk kerja, kurang teliti dalam pekerjaan dan kurang cepat dalam mengejar target.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti dan menuliskan hasilnya dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau”. Dari permasalahan dan judul yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau?

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), jenis penelitian secara umum dikelompokkan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplansi, dan waktu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menelan populasi atau sampel tertentu. Populasi merupakan seluruh objek yang diteliti dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah seluruh jumlah dan karakteristik yang ada pada obyek penelitian yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau yang berjumlah 201 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu setiap elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada bidang sekretaris sub bagian umum yang berjumlah 67 orang.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini berisikan antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarkan kepada seluruh responden yaitu pegawai di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau yang bekerja pada bidang sekretaris sub bagian umum. Menurut Sugiyono (2010), validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisisioner) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Yuliansyah, 2016). Sedangkan skor masing-masing butir pernyataan reliable atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan bernilai positif, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2010), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrument penelitian. Instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dapat menunjukkan konsisten dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan dalam valid yang diuji validitas akan ditentukan reabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach alpha* > nilai kritis 0,6 maka pernyataan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha* < nilai kritis 0,6 maka pernyataan tidak reliabel.

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

X1 : Kepemimpinan transformasional

X2 : Disiplin kerja

X3 : Komunikasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi

e : Standar error

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 1. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 2. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- b. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} :
 1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 1. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 2. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- b. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} :
 1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
 2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,415	,959		1,475	,145
	Kepemimpinan Transformasional	,462	,118	,445	3,925	,000
	Disiplin Kerja	,216	,092	,251	2,353	,021
	Komunikasi	,333	,146	,251	2,289	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1.415 + 0.462 X_1 + 0.216 X_2 + 0,333 X_3 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar **1.415** dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar **1.415** satuan atau dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai tidak ditingkatkan, maka kinerja Karyawan sebesar **1.415** satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar **0.462** pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar **0.462** satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar **0.216** pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Disiplin Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar **0.216** satuan.
4. Nilai besaran koefisien regresi b_3 sebesar **0,333** pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi (X_3) sebesar **0,333** yang menunjukkan bahwa Komunikasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar **0,333** satuan.

3.1 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,415	,959		1,475	,145
	Kepemimpinan Transformasional	,462	,118	,445	3,925	,000
	Disiplin Kerja	,216	,092	,251	2,353	,021
	Komunikasi	,333	,146	,251	2,289	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel IV.14 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Hal ini terlihat dari signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_1) $0,000 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 75-3-1) = (0,025; 71) = 1,99394$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,925 > 1,99394$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara parsial bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja (X_2) $0,021 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 75-3-1) = (0,025; 71) = 1,99394$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,353 > 1,99394$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau.
3. Variabel Komunikasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Hal ini terlihat dari signifikan Komunikasi (X_3) $0,025 < 0,05$. Dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 75-3-1) = (0,025; 71) = 1,99394$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,289 > 1,99394$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti secara parsial bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Pardede dan Manurung (2014:28), Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k;n-k)$, $F = (3;75-3)$, $F_{tabel} = (3;72) = 2,73$ dengan tingkat kesalahan 5% Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814,259	3	271,420	1563,214	,000 ^b
	Residual	12,328	64	,174		
	Total	826,587	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1563,214 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,73. Dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

c. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen, jika nilai R^2 mendekati 1 maka sumbangan terhadap variabel dependen semakin besar, berarti bahwa R^2 yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya bila nilai R^2 mendekati nol, maka berarti bahwa variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga model R^2 kurang tepat digunakan. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel. IV.17 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,985	,984	,41669

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,984. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 98% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel yang paling dominan serta sangat berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menguji secara parsial terhadap koefisien regresi b_1 yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,925 > 1,99394$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya sumbangan parsial atau koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Sistem Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 98% artinya semakin besar koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Kepemimpinan Transformasional diberikan maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam peningkatan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan Transformasional dapat dikatakan pula sebagai sarana untuk melatih dan mendidik para pegawai agar patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku agar dapat lebih teratur dalam organisasi. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi dari pegawai, maka akan mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Pegawai di dalam sebuah instansi. Tanpa Kepemimpinan Transformasional yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang dominan serta sangat berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menguji secara parsial terhadap koefisien regresi b_2 yaitu variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,353 > 1,99394$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya sumbangan parsial atau koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 98% artinya semakin besar koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Disiplin Kerja diberikan maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berkenaan dengan ketertiban dari pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan serta sangat berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menguji secara parsial terhadap koefisien regresi b_3 yaitu variabel Komunikasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,289 > 1,99394$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dan besarnya sumbangan parsial atau koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) untuk Komunikasi (X_3) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 98% artinya semakin besar koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk pembagian tugas diberikan maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komunikasi dengan persamaan $Y = 1.415 + 0.462 X_1 + 0.216 X_2 + 0,333 X_3 + e$. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional sebesar 1.415 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan Transformasional naik 1 kali (1%), maka akan mengalami peningkatan variabel Kepemimpinan Transformasional dan meningkat Kinerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja sebesar 0.462 menunjukkan bahwa jika prosedur kerja naik 1 kali (1%), maka akan mengalami peningkatan variabel Disiplin Kerja dan meningkat Kinerja Pegawai.
3. Komunikasi sebesar 0,333 menunjukkan bahwa jika pembagian tugas naik 1 kali (1%), maka akan mengalami peningkatan variabel Komunikasi dan meningkat Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai bahwa secara simultan dari persamaan regresi linear berganda yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1563,214 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,73. Dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Dengan demikian maka hipotesa (H_4) dapat diterima. Oleh karena itu secara simultan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau.
5. Besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Secara simultan (*Adjusted R Square*) = 0,98 atau 98% Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komunikasi dapat menjelaskan Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komunikasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komunikasi baik maka hasil Kinerja Pegawai akan baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Hal ini terlihat dari signifikan Kepemimpinan Transformasional (X_1) $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,925 > 1.99394$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja (X_2) $0,021 < 0,05$. Dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,353 > 1.99394$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Komunikasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Hal ini terlihat dari signifikan Komunikasi (X_1) $0,025 < 0,05$. Dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,289 > 1.99394$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.
4. Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dikarenakan nilai F_{hitung} sebesar 1563,214 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,73. Dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$.

Daftar Pustaka

- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 71-83.
- Intan, S. L., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Nugroho, Y. A. A. (2006). Menumbuhkan Service Loyalty Melalui Kualitas Pelayanan dan Pengelolaan Respon Emosi Konsumen Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 5(2), 1-10.
- Riski, S., & Widiana, M. E. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 33-55.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizky, K., Ramadhani, P., Husnia, R., & Saputra, N. (2021). Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Setiawan, B., & Waridin. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. . *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2), 181-198.
- Sugiyono, S. (2010). *Statistika untuk Penelitian*.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuliansyah. (2016). *Meningkatkan response rate dalam penelitian survey: suatu study literature*. Jakarta: Smart Publisher.