

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WARUNG MINA CABANG RENON**

**Luh De Puryatini Putri¹
Ni Ketut Sariyathi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: puryatini Putri@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu *output* dan tingkat absensi kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif. Agar karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan segala faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai Responden yaitu sebanyak 55 orang yang terdaftar sebagai karyawan Warung Mina Cabang Renon. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, komunikasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is how much employees contribute to the organization that is the quantity, quality, duration and output attendance absenteeism at the workplace and cooperative attitude. Employees were able to give a good performance for the company, when the company needs to consider all the factors that affect employee performance. This study aimed to analyze the effect of transformational leadership, teamwork and communication to employees performance at Warung Mina Branch Renon, Denpasar. This study uses the entire population as respondents as many as 55 people were listed as employees of Warung Mina Branch Renon. Data were collected through observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is the technique of multiple linear regression analysis. Hypothesis testing results show that all the proposed hypothesis is accepted. Transformational leadership and significant positive effect on employee performance. Kerjasama team positive and significant effect on employee performance. Communications positive and significant effect on employee performance.

Keywords: transformational leadership, teamwork, communication, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan gaya hidup (*life style*) dan pola makan masyarakat terutama masyarakat kota yang sering makan di luar rumah seperti di rumah makan, cafe, atau restoran baik siang, sore maupun malam hari sudah menjadi hal yang umum. Bisnis kuliner kian marak beredar seiring kebutuhan dan gaya hidup masyarakat terkini semakin tinggi. Tingkat konsumsi diimbangi daya beli masyarakat yang semakin tinggi, menuntut para pengusaha berpikir cemerlang untuk membangun sebuah kedai makan atau restoran. Masyarakat heterogen lebih berpikir praktis memilih kedai makan atau restoran yang memiliki suasana menarik diimbangi dengan kualitas menu makanan terbaik serta harga yang terjangkau. Beberapa kriteria yang perlu diperhatikan selain menu makanan, harga, dan suasana restoran, yaitu aspek pelayanan para karyawan restoran pada konsumen yang akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas restoran. Upaya meningkatkan aspek sumber daya manusia oleh pemimpin dalam perusahaan begitu penting peranannya demi tercipta langgengnya dan kontinuitas jalannya perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal (Abdul, 2011). Pemimpin perusahaan atau

restoran perlunya menyadari beberapa aspek untuk menilai kinerja sumber daya manusia atau para karyawannya dari beberapa aspek meliputi gaya kepemimpinan yang ia tampilkan terhadap para bawahannya, kerjasama tim antar karyawan serta kelancaran komunikasi antara pemimpin terhadap karyawan maupun antar sesama karyawan.

Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah yang serius bagi produktivitas perusahaan karena mempengaruhi tinggi rendahnya kunjungan pelanggan yang datang. Yusuf (2014) menyatakan *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Rahayu (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu *output* dan tingkat absensi kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif. Shahzad (2011) menyatakan kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana dengan mengelola kinerja karyawan organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama. Vidianingtyas (2014) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penelitian Taroreh (2014) menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasilnya signifikan.

Faktor pertama yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Tampi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi

bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, melainkan harus menyesuaikan dengan tingkat kemampuan bawahannya. Menurut Fajra (2011), pemimpin adalah penentu strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek, sedangkan kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Studi empiris yang dilakukan oleh Ekaterini (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengulas variabel gaya kepemimpinan transformasional. Shahhosseini *et al.* (2013) berpendapat bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran utama dalam mempengaruhi perubahan yang cepat dan memotivasi karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan mereka mengenai perusahaan di tempat mereka bekerja, serta mengubah keyakinan para karyawan ke arah yang lebih baik. Menurut Alam dkk. (2013) menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan. Bo (2013) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari yang direncanakan. Penelitian yang dilakukan oleh

Mondiani (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dengan hasil positif dan signifikan.

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah kerjasama tim. Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut Amirullah (2015), kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ifeyinwa (2014) menyatakan bahwa kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Taroreh (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja para suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia

Faktor ketiga yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh perusahaan karena tujuan dari komunikasi adalah menyamakan pendapat yang berbeda baik dari karyawan maupun atasan. Menurut Bangun (2002:360), komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari

pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran. Kinerja yang maksimal diperlukan sebuah komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena semua tergantung pada bagaimana seseorang menyampaikan informasi dan kemampuan seseorang untuk menerima pesan tersebut. Yusuf (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan pada variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. Winata (2015) menegaskan terdapat variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satunya adalah komunikasi.

Warung Mina adalah sebuah perusahaan di bidang kuliner dengan ciri khasnya menjual masakan ikan segar dan tetap mengusung suasana pedesaan lengkap dengan lesehan. Warung Mina memiliki berbagai macam menu special ikan air tawar seperti megibung, paket mepatung, paket gurami goreng/bakar, lele goreng, dan aneka minuman. Warung Mina memiliki 8 outlet resmi di Bali salah satunya bernama Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Cabang Renon di Denpasar dikarenakan Warung Mina Cabang Renon memiliki misi yaitu menyelenggarakan pendidikan dan motivasi sumber daya manusia (SDM) dengan menjalankan standar guna memberikan kepuasan kepada pelanggan berdasarkan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, bermutu (CTRB), dalam mewujudkan pelayanan yang CTRB (cepat, tepat, ramah, bermutu) Warung Mina Cabang Renon berupaya meningkatkan kinerjanya dari

waktu ke waktu dan meminimalkan akan terjadinya permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di Warung Mina Cabang Renon. Warung Mina Cabang Renon di Denpasar memiliki karyawan dengan jumlah 55 orang. Jumlah karyawan pada warung mina Cabang renon dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah karyawan Warung Mina Cabang Renon

| No | Nama Bagian | Jumlah (Orang) |
|---------------|--------------------------------|----------------|
| 1 | <i>Ass Manager Operational</i> | 1 |
| 2 | <i>Spv Service</i> | 1 |
| 3 | <i>Cashier</i> | 2 |
| 4 | <i>Supervisor Bar</i> | 1 |
| 5 | <i>Bar</i> | 5 |
| 6 | <i>Waiter</i> | 6 |
| 7 | <i>Waitress</i> | 11 |
| 8 | <i>Coordinator Security</i> | 2 |
| 9 | <i>Security</i> | 5 |
| 10 | <i>Spv Kitchen</i> | 3 |
| 11 | <i>Ass. Spv Kitchen</i> | 1 |
| 12 | <i>Kitchen</i> | 12 |
| 13 | <i>Kitchen Grill</i> | 3 |
| 14 | <i>Cleaning Service</i> | 2 |
| Jumlah | | 55 |

Sumber: Warung Mina Group, 2015

Observasi yang dilakukan di Warung Mina Cabang Renon di Denpasar diperoleh kinerja yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat adanya karyawan yang kinerjanya kurang efektif, keterlambatan pelayanan, dan kurangnya pengetahuan karyawan. Faktor gaya kepemimpinan transformasional yang tidak maksimal terlihat adanya kurangnya kepercayaan dan keyakinan, serta kurangnya rasa hormat bawahan terhadap atasan. Masalah *intellectual stimulation* terjadi dimana pemimpin perusahaan belum mampu mendorong bawahannya dalam menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Pemimpin belum mampu mendorong para bawahannya untuk menemukan solusi lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Bila pemimpin lemah dalam memimpin bawahannya

menyebabkan karyawan menjadi apatis di lingkungan kerja, sehingga pelayanan karyawan tidak maksimal dan berpengaruh pada kinerja karyawan selanjutnya.

Masalah kerjasama tim yang ditemui yaitu kurang adanya kerjasama, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya kerjasama tim menyebabkan adanya ketidaksesuaian koordinasi antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan tidak adanya komitmen karyawan dan terjadi ketidakefektivitasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Komplain atas pelayanan kurang cepat dan sigap merupakan dampak lain dari kurangnya kerjasama tim. Pemaparan di atas adalah indikasi masalah yang terdapat di Warung Mina Cabang Renon, dimana kerjasama tim merupakan indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah komunikasi yang kerap ditemukan yaitu kurangnya kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan, serta antarsesama bawahan sehingga mengakibatkan ketidakselarasan dalam penyampaian informasi yang diterima dari atasan terhadap bawahan dan antarsesama bawahan. Masalah komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu problematika dalam peranan meningkatkan kinerja karyawan di Warung Mina Cabang Renon. Salah satu contoh permasalahan komunikasi yaitu sering terjadinya kesalahan penerimaan pesan informasi oleh karyawan seperti pesanan makanan tidak sesuai dengan permintaan konsumen. Berdasarkan pemaparan masalah di atas menunjukkan bahwa bila tidak ada keseriusan untuk mengatasi kegagalan gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antarsesama bawahan, maka akan terjadi kemunduran perusahaan seperti

berkurangnya niat beli ke perusahaan, *image* dari masyarakat cenderung negatif karena kinerja perusahaan tersebut kurang efisien dan efektif. Hasil peninjauan mendalam melalui studi empiris sebelumnya dan studi lapangan, maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar.

Penelitian Omuya *et al.* (2011) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Krisna (2015) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mondiani (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil dimana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Paracha *et al.* (2012), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Agustina *et al.* (2012), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional pada Warung Mina Cabang Renon juga sangat berperan dalam sistem kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H₁ : Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Menurut Taroreh (2014), bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dan

penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Marpaung (2014) menyatakan kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Safitri (2012), mengemukakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan dan berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Menurut Kadafi (2010), menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manzoor (2011) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

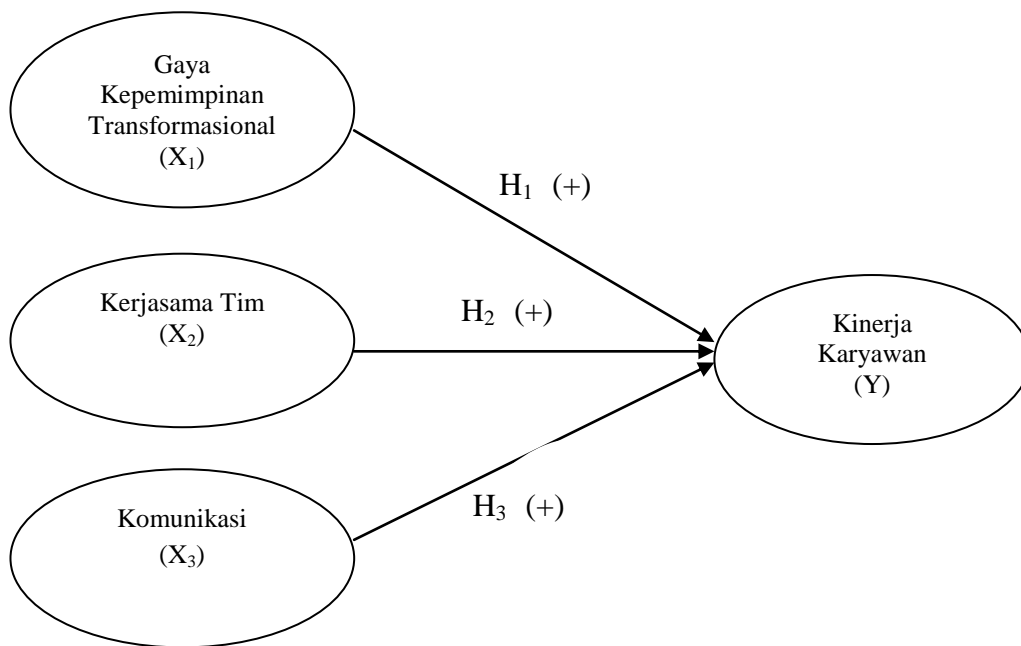
H₂ : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taroreh (2014) menyatakan semakin puas pekerja terhadap komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Winata (2015), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Partini dan Hartono (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Astariyani (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik komunikasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Pratiwi (2014)

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan hipotesis penelitian tersebut, diperoleh bentuk model konseptual penelitian pada penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: data diolah, 2016

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif yaitu, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:55). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon. Penelitian ini dilakukan pada Warung Mina Cabang Renon yang beralamat di jalan Tukad Gangga No. 1

Renon. Denpasar. Dasar pertimbangan memilih Warung Mina Cabang Renon sebagai lokasi penelitian karena terdapat permasalahan/problematika terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan itu sendiri setelah diadakan observasi terlebih dahulu.

Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiedyono (2013) dan Mangkunegara (2010:13) menyatakan ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yakni 1) semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cermat dan baik, 2) semua waktu yang ada mampu dioptimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan, 3) ketepatan waktu kehadiran sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan, 4) adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan, 5) kemampuan karyawan dalam mencari solusi dalam setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan.

Variabel bebas atau *independent variabel* (X) adalah variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3). Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari yang di rencanakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Subhi (2014) menyatakan ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional, yakni 1) pemimpin memberi inspirasi agar semangat bekerja, 2) pimpinan memberikan kebutuhan yang diperlukan dalam

pekerjaan, 3) pemimpin menumbuhkan rasa tanggung jawab, 4) pemimpin memberikan pelatihan untuk meningkatkan intelegensi.

Kerjasama tim merupakan sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Boakye (2015), menyatakan ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yakni 1) adanya rasa percaya terhadap anggota tim, 2) penyampaian informasi yang disampaikan antar anggota sudah baik, 3) mau berbagai pengalaman kepada anggota tim, 4) menerima setiap perbedaan antar anggota tim.

Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut sehingga diharapkan memiliki kesamaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Pratiwi (2015), adapun indikator komunikasi yakni 1) setiap permasalahan yang ada bawahan dan atasan saling berdiskusi untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan, 2) adanya koordinasi yang baik dalam menyelesaikan masalah yang ada, 3) saling bertegur sapa antar sesama rekan kerja maupun atasan, 4) tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan anggotanya.

Data kuantitatif pada penelitian ini data kuantitatif adalah jumlah karyawan dan jawaban responden terhadap kuesioner. Data kualitatif pada penelitian ini data kualitatif adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain. Sumber primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari Warung Mina Cabang Renon, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti. Data ini

didapatkan dari hasil observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan dari Warung Mina Cabang Renon. Sumber sekunder bukan diusahakan oleh peneliti, melainkan didapat dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Populasi dalam penelitian kali ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di perusahaan Warung Mina Cabang Renon yang terletak di Renon yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana menggunakan keseluruhan populasi yaitu 55 orang sebagai responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisisioner.

Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2014:132). Setiap jawaban kuesioner pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon, mempunyai bobot atau skor nilai dengan *skala Likert* sebagai berikut.

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Jawaban SS (sangat setuju) | = | 5 |
| Jawaban S (setuju) | = | 4 |
| Jawaban CS (cukup setuju) | = | 3 |
| Jawaban TS (tidak setuju) | = | 2 |
| Jawaban STS (sangat tidak setuju) | = | 1 |

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya tiap-tiap variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan

komunikasi. Model regresi linear berganda ditunjukkan dengan persamaan seperti berikut Wirawan (2002:293).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X₂ = Kerjasama Tim
- X₃ = Komunikasi
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi X₁, X₂, X₃
- α = Konstanta
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Koefisien Korelasi | Keterangan |
|--|-----------|--------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁) | X1.1 | 0,828 | Valid |
| | X1.2 | 0,904 | Valid |
| | X1.3 | 0,782 | Valid |
| | X1.4 | 0,823 | Valid |
| | X2.1 | 0,831 | Valid |
| Kerjasama Tim (X ₂) | X2.2 | 0,753 | Valid |
| | X2.3 | 0,843 | Valid |
| | X2.4 | 0,830 | Valid |
| | X3.1 | 0,793 | Valid |
| Komunikasi (X ₃) | X3.2 | 0,779 | Valid |
| | X3.3 | 0,764 | Valid |
| | X3.4 | 0,831 | Valid |
| | Y.1 | 0,866 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.2 | 0,852 | Valid |
| | Y.3 | 0,830 | Valid |
| | Y.4 | 0,827 | Valid |
| | Y.5 | 0,858 | Valid |

Sumber: data diolah, 2016

Uji validitas instrumen penelitian dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) $> 0,3$ untuk masing – masing butir pernyataan tersebut (Sugiyono, 2014:178). Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dalam instrumen penelitian adalah valid.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----|--|-------------------------|------------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) | 0,855 | Reliabel |
| 2 | Kerjasama Tim (X_2) | 0,829 | Reliabel |
| 3 | Komunikasi (X_3) | 0,798 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,900 | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2016

Deskripsi hasil penelitian mengenai persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan pada

penilaian ini memiliki nilai tertinggi sebesar 5 dan nilai terendah adalah 1, sehingga dapat dihitung dengan menggunakan rumus diatas diperoleh hasil sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan perbandingan nilai yang dibuat dengan skor yang ada didalam penelitian ini, maka diperoleh rata – rata skor dengan kriteria sebagai berikut.

- 1,00 - 1,79 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 1,80 - 2,59 = Tidak Setuju (TS)
- 2,60 - 3,39 = Cukup Setuju (CS)
- 3,40 - 4,19 = Setuju (S)
- 4,20 – 5,00 = Sangat Setuju (SS)

Tabel 4.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | | Total Skor | Rata-Rata | Ket. |
|------------------|---|--------------|----|----|----|----|------------|-------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| 1 | Pimpinan memberikan inspirasi agar saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 0 | 9 | 27 | 19 | 230 | 4,18 | Setuju |
| 2 | Pimpinan memberikan semua kebutuhan yang saya perlukan dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 0 | 14 | 21 | 20 | 226 | 4,11 | Setuju |
| 3 | Pemimpin saya selalu menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja | 0 | 0 | 8 | 26 | 21 | 233 | 4,24 | Sangat Setuju |
| 4 | Pemimpin saya memberikan pelatihan untuk meningkatkan intelegensi karyawan | 0 | 0 | 15 | 24 | 16 | 221 | 4,02 | Setuju |
| Rata-rata | | | | | | | | 4,14 | |

Sumber : data diolah, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan memperoleh nilai total rata – rata sebesar 4,14 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 3,40 dengan kriteria

setuju, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar dalam kondisi baik, dapat diketahui pernyataan ketiga yaitu “pemimpin saya selalu menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja” memiliki skor nilai jawaban tertinggi sebesar 4,24, nilai ini memiliki arti bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi untuk karyawannya agar bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan skor terendah sebesar 4,02 berada pada pernyataan “pemimpin saya memberikan pelatihan untuk meningkatkan intelegensi karyawan”. Nilai ini memiliki arti bahwa pimpinan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar harus lebih memperbanyak memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan intelegensi karyawan.

Tabel 5.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | | Total Skor | Rata-Rata | Ket. |
|------------------|---|--------------|----|----|----|----|------------|-------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | | |
| 1 | Saya memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap anggota tim | 0 | 0 | 6 | 26 | 23 | 237 | 4,31 | Sangat Setuju |
| 2 | Saya merasa penyampaian komunikasi antar tim sudah baik | 0 | 0 | 17 | 27 | 11 | 214 | 3,89 | Setuju |
| 3 | Saya membagi pengalaman kerja antar anggota tim | 0 | 0 | 13 | 28 | 14 | 221 | 4,02 | Setuju |
| 4 | Saya menerima adanya perbedaan pandangan, kepribadian antar anggota tim | 0 | 0 | 6 | 24 | 25 | 239 | 4,35 | Sangat Setuju |
| Rata-rata | | | | | | | | 4,14 | |

Sumber : data diolah, 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 4 (empat) pernyataan mengenai kerjasama tim memperoleh nilai total rata – rata sebesar 4,14 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 3,40 dengan kriteria setuju, ini menunjukkan bahwa kerjasama tim pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar dalam kondisi yang baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan keempat yaitu saya menerima adanya

perbedaan pandangan, kepribadian antar anggota tim memiliki dengan nilai jawaban sebesar 4,35, nilai ini memiliki arti bahwa karyawan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar telah mampu menerima adanya perbedaan pandangan, kepribadian antar anggota tim dan skor terendah sebesar 3,89 berada pada pernyataan kedua, “saya merasa penyampaian komunikasi antar tim sudah baik”. Nilai ini memiliki arti bahwa karyawan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar harus lebih meningkatkan lagi komunikasi antar timnya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Tabel 6.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Komunikasi

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | | Total Skor | Rata-Rata |
|------------------|---|--------------|----|----|----|----|------------|-------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| 1 | Saya selalu berdiskusi dengan pimpinan mengenai masalah pekerjaan | 0 | 0 | 5 | 26 | 24 | 239 | 4,35 |
| 2 | Saya selalu berkoordinasi dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan masalah | 0 | 0 | 16 | 28 | 11 | 215 | 3,91 |
| 3 | Saya selalu bertegur sapa baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja | 0 | 0 | 9 | 23 | 23 | 234 | 4,25 |
| 4 | Saya menerima tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya | 0 | 0 | 16 | 21 | 18 | 222 | 4,04 |
| Rata-rata | | | | | | | | 4,14 |

Sumber : data diolah, 2016

Tabel 6 menunjukkan dari 4 (empat) pernyataan mengenai komunikasi memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,14 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 3,40 dengan kriteria setuju, ini menunjukkan bahwa komunikasi pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar dalam kondisi yang baik, dapat diketahui pernyataan pertama yaitu “saya selalu berdiskusi dengan pimpinan mengenai masalah pekerjaan”, memiliki skor nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,35, nilai ini memiliki arti bahwa karyawan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar ketika

menghadapi masalah pekerjaan, karyawan akan bertanya pada pimpinan dan skor terendah sebesar 3,91 berada pada pernyataan kedua, “saya selalu berkoordinasi dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan masalah”. Nilai ini memiliki arti bahwa karyawan Warung Mina Cabang Renon harus lebih meningkatkan lagi koordinasi antar sesama pegawai sehingga masalah dapat terselesaikan.

Tabel 7.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Skor Jawaban | | | | | Total Skor | Rata-Rata |
|------------------|--|--------------|----|----|----|----|------------|-------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| 1 | Saya menyelesaikan semua pekerjaan dengan cermat | 0 | 0 | 10 | 25 | 20 | 230 | 4,18 |
| 2 | Semua waktu yang ada mampu saya optimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan | 0 | 0 | 12 | 23 | 20 | 228 | 4,15 |
| 3 | Saya hadir ditempat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan | 0 | 0 | 16 | 25 | 14 | 218 | 3,96 |
| 4 | Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan | 0 | 0 | 16 | 25 | 14 | 218 | 4,09 |
| 5 | Saya berinisiatif mencari solusi setiap permasalahan yang ada | 0 | 0 | 14 | 22 | 19 | 225 | 4,09 |
| Rata-rata | | | | | | | | 4,09 |

Sumber : data diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan dari 5 (lima) pernyataan mengenai kinerja karyawan memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,09 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 3,40 dengan kriteria setuju, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon dalam kondisi yang baik, dapat diketahui pernyataan pertama, “saya menyelesaikan semua pekerjaan dengan cermat”, memiliki skor nilai jawaban tertinggi sebesar 4,18, nilai ini memiliki arti bahwa karyawan Warung Mina Cabang Renon dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan skor terendah sebesar 3,96 dapat diketahui pernyataan ketiga “Saya hadir ditempat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan”. Nilai ini memiliki arti bahwa karyawan

Warung Mina Cabang Renon diharapkan mampu meningkatkan ketepatan waktu hadir ke tempat kerja dan menjadi lebih disiplin.

Teknik Analisis Faktor Konfirmatori ini digunakan untuk mengestimasi pengukuran model, menguji undimensionalisasi dari masing – masing model yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan. Korelasi Kaiser Meyer Olkin (KMO) akan menunjukkan tingkat validasi konstruk dari analisis faktor konfirmatori ini. Uji Kaiser Meyer Olkin digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel. Analisis faktor dianggap layak jika besaran KMO memiliki nilai minimal 0,5. Hasil uji KMO dapat dilihat pada Tabel 8. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai $KMO > 0,5$. Hal ini menyimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki kecukupan sampel untuk analisis faktor.

Tabel 8.
Hasil Uji KMO

| No. | Variabel | KMO |
|-----|--|-------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) | 0.780 |
| 2 | Kerjasama Tim (X_2) | 0.694 |
| 3 | Komunikasi (X_3) | 0.686 |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.776 |

Sumber: data diolah, 2016

Kelayakan model uji faktor untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) pada analisis faktor akan menunjukkan kelayakan dari model yang digunakan dalam analisis faktor. Jika diperoleh MSA dibawah 0.5 maka menunjukkan bahwa model tidak layak digunakan pada analisis faktor. Tabel

9 menunjukkan bahwa nilai MSA masing-masing variabel lebih besar dari 0,5.

Hal ini berarti masing-masing model layak digunakan dalam analisis faktor.

Tabel 9.
Nilai MSA

| No | Variabel | Nilai MSA |
|-------------------|--|-----------|
| (X ₁) | X1.1 Pimpinan memberikan inspirasi agar saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan | 0.748 |
| | X1.2 Pimpinan memberikan semua kebutuhan yang saya perlukan dalam melaksanakan pekerjaan | 0.780 |
| | X1.3 Pemimpin saya selalu menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja | 0.782 |
| | X1.4 Pemimpin saya memberikan pelatihan untuk meningkatkan intelegensi karyawan | 0.821 |
| (X ₂) | X2.1 Saya memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap anggota tim | 0.698 |
| | X2.2 Saya merasa penyampaian komunikasi antar tim sudah baik | 0.695 |
| | X2.3 Saya membagi pengalaman kerja antar anggota tim | 0.706 |
| | X2.4 Saya menerima adanya perbedaan pandangan, kepribadian antar anggota tim | 0.678 |
| (X ₃) | X3.1 Saya selalu berdiskusi dengan pimpinan mengenai masalah pekerjaan | 0.661 |
| | X3.2 Saya selalu berkoordinasi dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan masalah | 0.731 |
| | X3.3 Saya selalu bertegur sapa baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja | 0.746 |
| | X3.4 Saya menerima tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya | 0.649 |
| (Y) | Y1 Saya menyelesaikan semua pekerjaan dengan cermat | 0.717 |
| | Y2 Semua waktu yang ada mampu saya optimalkan untuk menyelesaikan pekerjaan | 0.725 |
| | Y3 Saya hadir ditempat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan | 0.854 |
| | Y4 Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan | 0.864 |
| | Y5 Saya berinisiatif mencari solusi setiap permasalahan yang ada | 0.745 |

Sumber: data diolah, 2016

Hasil *Persentase of Variance* menjelaskan kemampuan masing-masing faktor untuk menjelaskan variasinya. Masing – masing variabel dikatakan

mampu menjelaskan variasinya apabila memiliki nilai *percentage of variance* lebih besar dari 60. Data nilai *Persentase of Variance* dapat dilihat pada Tabel 10. Pada Tabel 10 nilai *Persentase of Variance* masing-masing variabel sudah lebih besar dari 60 persen. Nilai ini berarti faktor dari masing-masing variabel memiliki kelayakan untuk menjelaskan variabel faktornya.

Tabel 10.
Nilai *Persentase of Variance*

| Variabel | | <i>Persentase of Variance</i> |
|----------|------------------------------------|-------------------------------|
| X1 | Gaya Kepemimpinan Transformasional | 71,062 |
| X2 | Kerjasama Tim | 61,027 |
| X3 | Komunikasi | 61,029 |
| Y | Kinerja Karyawan | 67,580 |

Sumber: data diolah, 2016

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | | Koefisien Regresi | | t | Sig |
|------------------------------------|-----------|-------------------|------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | | |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | | 0,312 | 0,100 | 3,124 | 0,003 |
| Kerjasama Tim | | 0,343 | 0,111 | 3,098 | 0,003 |
| Komunikasi | | 0,332 | 0,102 | 3,251 | 0,002 |
| (Constant) | : 0,000 | | | | |
| F Statistik | : 112,036 | | | | |
| Sig F | : 0,000 | | | | |
| R ² | : 0,868 | | | | |

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 11 maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,312 X_1 + 0,343 X_2 + 0,332 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Kerjasama Tim

X₃ = Komunikasi

Nilai X₁ sebesar 0,312, artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Nilai ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai X₂ sebesar 0,343, artinya kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Nilai ini menunjukkan apabila kerjasama tim semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai X₃ sebesar 0,332, artinya komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Artinya apabila komunikasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan hasil yang diperoleh untuk memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas pada Tabel 12 menunjukkan nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,569 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05, hasil ini mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 12.
Hasil Uji Normalitas

| | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-----------------------------|--------------------------------|
| N | 55 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | 0,785 |
| <i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i> | 0,569 |

Sumber: data diolah, 2016

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Tabel 13 menunjukkan nilai Sig. dari variabel bebas masing-masing sebesar 0,248, 0,104 dan 0,753 lebih besar dari 0,05. Nilai ini memiliki arti bahwa model penelitian yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Variabel | |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
| (Constant) | 0,271 | 0,032 | | 8,408 | 0,000 |
| Kep.Transf | 0,075 | 0,064 | 0,312 | 1,169 | 0,248 |
| Kerjasama tim | -0,117 | 0,071 | -0,491 | -1,657 | 0,104 |
| Komunikasi | 0,021 | 0,065 | 0,086 | 0,316 | 0,753 |

Sumber: data diolah, 2016

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ untuk masing-masing variabel bebas berarti tidak terjadi multikolinieritas. Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1, dengan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi multikolinieritas.

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0.259 | 3.864 |
| Kerjasama Tim | 0.210 | 4.760 |
| Komunikasi | 0.247 | 4.043 |

Sumber: data diolah, 2016

Pengujian selanjutnya adalah uji kelayakan model analisis. Hasil analisis data pada Tabel 11 menunjukkan nilai F sebesar 112.036 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Hasil ini juga didukung dari nilai koefisien determinasi R^2 yang memiliki nilai cukup tinggi yaitu 0,868 hal ini menunjukkan bahwa 86,8 persen variabel kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kerjasama tim (X_2), komunikasi (X_3) sedangkan sisanya 13,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t. Hasil analisis pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta positif 0,312 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai ini memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa

meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Omuya *et al.* (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Krisna (2015) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mondiani (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil dimana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Hasil analisis data pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta positif 0,343 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai ini memiliki arti bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Semakin kompak kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar, demikian pula sebaliknya kurangnya kerjasama tim akan menurunkan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taroreh (2014), bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung (2014) menyatakan kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Safitri (2012), mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan dan berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.

Hasil analisis pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta positif 0,332 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai ini memiliki arti bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon di Denpasar, demikian pula sebaliknya kurangnya komunikasi antar karyawan akan menurunkan kinerja. Artinya komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winata (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Partini dan Hartono (2012) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Astariyani (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik komunikasi

yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah jika memungkinkan pimpinan Warung Mina Cabang Renon perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan intelegensi karyawan. Karyawan Warung Mina Cabang Renon sebaiknya lebih meningkatkan komunikasi sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan semua tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Pimpinan Warung Mina Cabang Renon sebaiknya lebih berkoordinasi dengan sesama pegawai sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Karyawan Warung Mina Cabang Renon diharapkan mampu meningkatkan ketepatan waktu hadir ke tempat kerja dan menjadi lebih disiplin.

REFERENSI

Abdul, Hameed. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Frame work. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13): 224-229.

- Agusthina Risambessy., Swasto, Bambang., Thoyib, Armanu., dan Astuti, Endang Siti. 2012. The influence of Transformational Leadership style, Motivation, Burnout Towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9): 8833-8842.
- Alam, Titah Mustika., Alsabji, Taher., dan Raharjo, Kusdi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2): 1-6.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerjasama tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ariana, I Wayan Tresna, dan Riana, Gede. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar. *Jurnal manajemen dan Bisnis*. 7(6): 1-16.
- Astariyani, Gadis Ayu. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Perdana Indah- Graha Candi Golf Semarang- Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Udinus*, 5(11): 1-15.
- Bangun, Wilson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Bo, Yu. 2013. The Influence Study of Transformational Leadership in University on Teachers' Organizational Commitment : The Construction and Verification of a Theoretical Model. *Canadian Social Science*. 9(4): 126-137.
- Boakye, Emmanuel Osei. 2015. The Impact of Teamwork on Employee Performance. *Journal of management*, 1(1): 1-57.
- Ekaterini, Dr Galanou. 2010. The Impact of Leadership Styles on Four Variables of Executives Workforce. *International Journal of Business and Management*, 5(6): 3-16.
- Fajra, Febria Kurniadi. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- Ifeyinwa, Stella. 2014. The Effects of Teamwork on Employees' Performance: A Study of Selected Firms in Anambra State Nigeria. *British Journal of Advance Academic Research*, 3(1): 104-118

- Kadafi, Muhammad. 2010. Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 6(2): 1521-1525.
- Krisna, A.A. Anggi Nila., Bagia, I Wayan., dan Yulianthini, Ni Nyoman. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(5): 1-10.
- Manzoor, Sheikh Raheel., Ullah, Hafiz., Hussain, Murad., dan Ahmad, Zulqarnain Muhammad. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning & Development*, 1(1): 110-126.
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah*, 2(1): 33-40.
- Mondiani, Tria. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero UPI Semarang. *Jurnal Manajemen*, 1(1): 46-54.
- Musriha. 2013. Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia. *Developing Country Studies*, 3 (2): 32-40.
- Omuya, Jacqueline M., Kungu, David M., Mulongo, Leonard S., dan Ong'anya, Dedan O. 2011. Effect of Team Building on The Performance of Employees in Organizations Towards The Realization Of Millennium Development Goals: A Survey Of Selected Banks In Eldoret. *International of Current Research*. 3(11): 049-054.
- Partini, Sri dan Hartono. 2012. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Syariah*. 1(12): 1221-1234.
- Paracha, M. Umer., Qamar, Adnan., Mirza, Anam., dan Waqas, Inam-ul-Hassan. 2012. "Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction" Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Journal of Management and Business Research*, 12(4): 55-64.
- Pratiwi, Endah Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Imbalan, dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Seluruh Cabang Jakarta)*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Pratiwi, I Gusti Agung Ayu., dan Sariyathi, Ni Ketut. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Penegakan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8): 2176-2191.
- Rahayu, Vebriana Tri., Ariyani, Vivi., dan Kurniawan, Soni. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): 89-95.
- Safitri, Husnaina Mailisa., dan Shabri, Amri M. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Abang. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2(1): 1-17.
- Shahhosseini, Mohammad., Silong, Abu Daud., and Ismaill, Ismi Arif. 2013. Relationship Between Transactional, Transformational Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Performance. *Journal of Arts, Science & Commerce*. 4(1): 15-22.
- Shahzad, Khurram., Sarmad, Muhammad., Abbas, Muhammad., dan Khan, Muhammad Amanullah. 2011. Impact of Emotional Intelligence (EI) on Employee's Performance in Telecom Sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4): 1225-1231.
- Subhi, Emil Ryan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(2): 1-18
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Diurna*, 3(4): 1-20.
- Taroreh, Imeldi Maria. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph di Indonesia, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4): 90-102.
- Vidianingtyas, Renggan Nur'aini., dan Putri, Wika Harisa. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1): 99-110.

- Wiedyono, Muhammad Faris. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Brebes). *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Winata, Alfian Pandji. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Trans Jaya Ekspedisi Semarang. *Jurnal Manajemen*, 5(10): 1-13.
- Yusuf, H. Tamzil. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu ekonomi & manajemen*, 10(1): 49-58.