

Kepemimpinan Transformasional sebagai Stimuli Penting Kinerja Karyawan pada Pegawai Sekretaris Jenderal MPR Republik Indonesia

Mochamad Soelton*,
Universitas Mercu Buana
Eko Tama Putra Saratian,
Universitas Mercu Buana
Harefaan Arief,
Universitas Mercu Buana
Tantri Yanuar Rahmat Syah,
Universitas Esa Unggul
Rizka Yunita,
Universitas Mercu Buana

soelton@mercubuana.ac.id,

Abstract:

The purpose of this research is to determine whether Transformational Leadership, Internal Communication, and Work Discipline have any influence on Employee Performance at SETJEN MPR RI employees. The object of this research is the civil servants of MPR RI. This research was conducted on 100 civil servants of MPR RI, data were collected using a questionnaire by using quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used in this research is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this research indicate that all three independent variables (Transformational Leadership, Internal Communication, and Work Discipline) positively and significantly affect the dependent variable (Employee Performance) at SETJEN MPR RI employees. Where Work Discipline variable has the greatest influence on Employee Performance at SETJEN MPR RI employees.

Keywords: Transformational Leadership, Internal Communication, Work Discipline

Pendahuluan

Di setiap Negara sebuah perusahaan atau organisasi pasti memiliki berbagai macam tujuan. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan/organisasi tersebut, meningkatnya kualitas perusahaan/organisasi di dukung dari sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas. Karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci dari suksesnya perusahaan untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila sumber daya manusia nya memiliki kinerja yang optimal, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas, perusahaan ataupun organisasi tidak akan tercapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, Soelton (2018); Jumadi et al (2018); Gunarto (2016).

Indonesia memiliki sebuah lembaga pemerintahan yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia atau di singkat dengan MPR RI. Sebagai lembaga pemerintahan terkemuka yang ada di Indonesia, tentunya MPR RI memiliki pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Gunarto (2016), sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas didukung dengan adanya seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan, inspirasi dan motivasi kepada para pegawainya. Karena peran seorang pemimpin yang berkualitas akan memberi dampak yang positif kepada para pegawainya seperti meningkatkan kinerjanya dan membuat para pegawai terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

seoptimal mungkin dan sebaliknya apabila seorang pimpinan tidak memberikan arahan, inspirasi dan motivasi maka pegawainya juga tidak akan mencoba untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Menurut Mondiani (2012), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Tentunya perusahaan akan maju apabila memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu di sebuah perusahaan atau organisasi perlu adanya seorang pemimpin yang bisa mengarahkan dan memberikan inspirasi yang memotivasi pada pegawainya agar bisa meningkatkan kinerja yang optimal. Pimpinan yang kurang memberikan inspirasi yang memotivasi kepada pegawainya akan memberikan dampak kinerja pegawai seperti kurangnya semangat, serta pegawai itu pun akan mencontohkan sikap dari pimpinan itu sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2015), kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini dikemukakan oleh James M. Black dalam bukunya *Managemen: a Guide to Executive Command*. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat di wariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Pemimpin yang efektif terlihat tidak mempunyai sifat-sifat yang berbeda dengan pemimpin yang tidak efektif sehingga para ahli perilaku manajemen tidak lagi meneliti persyaratan (kriteria) seorang pemimpin yang efektif. Para ahli perilaku manajemen tidak lagi meneliti persyaratan (kriteria) seorang pemimpin yang efektif. Para ahli lebih memilih meneliti hal-hal yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif, seperti cara mendelegasikan tugas, mengambil keputusan, melakukan komunikasi dan memotivasi bawahan. Seorang pemimpin memang harus memiliki kualitas tertentu (kriteria tertentu) untuk memimpin, perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang dapat dipelajari. Menurut Nurhayati, (2015); Ramli dan Soelton, (2019); Nanda, (2018) seorang pimpinan memiliki wewenang kepada pegawainya seperti memberikan tugas, mengambil keputusan, komunikasi internal dan memotivasi bawahan. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan antara lain, Marlina dan Soelton (2018), Fazriyanti dan Soelton (2016), dan Gunarto (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai berkaitan dengan komunikasi internal, baik komunikasi yang dilakukan dari atasan ke bawahan maupun komunikasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi Internal merupakan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan pegawai, maupun pegawai dengan pimpinan. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti. Ketika para pekerja mengkomunikasikan pekerjaan yang terkait dengan penyampaian keluhan, mengikuti deskripsi pekerjaan mereka, atau mematuhi kebijakan perusahaan, komunikasi melaksanakan fungsi pengendalian (Robbins dan Judge, 2015).

Komunikasi yang terjalin kurang baik akan mengakibatkan koordinasi di dalam sebuah organisasi menjadi kurang optimal serta dapat menimbulkan kesalah pahaman antara pegawai dengan pimpinan, oleh karena itu pimpinan maupun pegawai dapat memberikan sebuah pengertian agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan antara lain, Udayanto, Bagia, dan Yulianthini (2015), Purwaningrum, Pradanawati, dan Dewi (2012) dan Wibowo (2013). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

Selain komunikasi internal, kinerja pegawai juga berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan merupakan gambaran dari kinerja pegawai itu sendiri, apabila kinerja nya optimal, maka tingkat kedisiplinannya juga optimal. Jika kinerjanya rendah maka dapat dilihat dari rendahnya tingkat kedisiplinan. Pelatihan merupakan hal penting bagi organisasi, dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, diharapkan akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Oleh sebab itu setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang terbaik yang dihasilkan dari para pegawainya. Kinerja yang baik juga didukung dari sumber daya manusia yang kompeten yang bertujuan untuk meningkatkan majunya sebuah perusahaan. Terciptanya sumber daya manusia yang baik dibangun oleh sikap tingkat kedisiplinan yang tinggi didalam diri pegawai, pegawai yang merasa tingkat kedisiplinan tinggi maka akan selalu menaati tata tertib yang diberikan oleh perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan seoptimal mungkin. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain, Marlini dan Soelton (2018), Fazriyanti dan Soelton (2016), Udayanto, Bagia, dan Yulianthini (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Telaah Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suharsono (2012), kepemimpinan transformasional merupakan model yang sekarang banyak diperlukan oleh organisasi, terutama organisasi yang sedang mengalami persoalan yang berat. Menurut Robbins dan Judge (2014), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Komunikasi Internal

Menurut Muhammad (2009), komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Menurut Effendy (2009), dalam buku Human Relation dan Public Relation Komunikasi Internal adalah komunikasi antar manajer dengan komunikasi yang berada di dalam organisasi, yakni para pegawai, secara timbal balik. Karena dalam organisasi terdapat jenjang kepangkatan yang menyebabkan adanya pegawai yang memimpin dan yang dipimpin, maka dalam manajemen tidak saja terjadi komunikasi antar pegawai yang sama atau pangkatnya, tetapi juga antara pegawai yang memimpin dan yang dipimpin

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2013), kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kaswan (2012), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Model Teoritis

Berdasarkan latar belakang yang telah ada dijelaskan, maka masalahnya bisa dirumuskan:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai SETJEN MPR RI ?
2. Apakah Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai SETJEN MPR RI?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Setjen MPR RI

Kerangka Teoritis Dan Hipotesis Pengembangan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan :

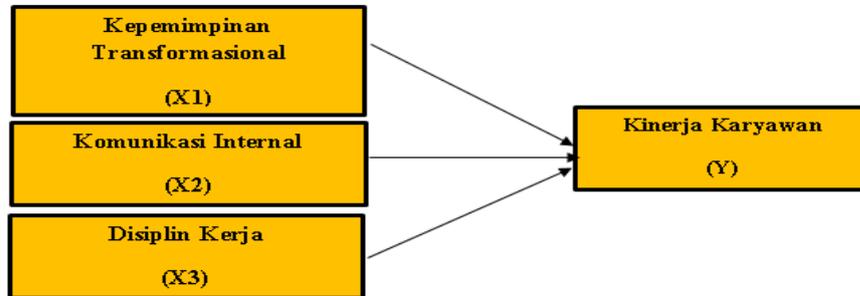
Dalam suatu organisasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin memegang kendali penting. Menurut Palgunanto, Suparno&Dwiyanto (2010), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Tucunan (2014), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan :

Hasil penelitian Udayanto, Bagia, dan Yulianthini, (2015), mengatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu Purwaningrum, Pradanawati, dan Dewi, (2012), berpendapat bahwa komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan :

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh perusahaan sebagai kebutuhan dan konsekuensi seorang karyawan dalam bekerja karena disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, bila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan dicerminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan itu menjadi meningkat. Hasibuan (2006), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.



Gambar 1. Theoretical framework

Objek Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai SETJEN MPR RI.

Methodology

Proses penelitian diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai bulan September-April 2018. Untuk penelitian data guna penyusunan penelitian, penulis mengambil tempat penelitian pada Instansi Pemerintahan MPR RI Jakarta yang beralamat di jalan Jenderal Gatot Subroto Jakarta Pusat, Kota Jakarta Pusat Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dan objek dalam penelitian ini adalah pegawai MPR RI, Jakarta. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Pendekatan statistik untuk ini adalah melalui analisis regresi linier berganda yang berguna untuk menentukan besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel pada saat yang sama melihat pada tingkat pengaruh. Metode ini juga biasa digunakan untuk memprediksi atau memprediksi nilai suatu variabel antara lebih dari satu variabel independen variabel prediktor dengan variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Regression Linier test

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.970	3.229		4.326	.000
Kepemimpinan_Transformasional	.221	.049	.369	4.524	.000
Komunikasi_Internal	.205	.060	.254	3.408	.001
Disiplin_Kerja	.369	.076	.396	4.852	.000

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23)

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variable independen (kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

$$Y = 13,970 + 0,221 X_1 + 0,205 X_2 + 0,369 X_3 + e.$$

From the formula of multiple linear regression can be concluded:

- 1) Konstanta sebesar 13,970 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR. RI Jakarta ketika variabel bebasnya yaitu kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi internal (X2), dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol (0).
- 2) Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional yaitu (X1) meningkat sebesar satuan maka kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR. RI Jakarta akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,221 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- 3) Variabel komunikasi internal (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel komunikasi internal yaitu (X2) meningkat sebesar satuan maka kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR. RI Jakarta akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,205 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- 4) Variabel disiplin kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel disiplin kerja yaitu (X3) meningkat sebesar satuan maka kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR. RI Jakarta akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,363 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Tabel 2. Coeffecient Determination Test (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.450	3.16751

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

- a. Predictors: (constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Internal, Kepemimpinan_Transformasional
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.17 maka diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,450 yang artinya 45,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan disiplin kerja. Sedangkan 55,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

Tabel 3. Model Accuracy Test (Test Statistic F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.568	3	281.189	28.026	.000 ^b
	Residual	963.182	96	10.033		
	Total	1806.750	99			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Internal, Kepemimpinan_Transformasional

Tabel 4: Partial Significance Test (t test) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.970	3.229		4.326	.000
Kepemimpinan_Transformasional	.221	.049	.369	4.524	.000
Komunikasi_Internal	.205	.060	.254	3.408	.001
Disiplin_Kerja	.369	.076	.396	4.852	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 28.026 > F tabel 2,70 atau F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Form the table can be deduce as:

- Uji Hipotesis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah 4,524 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan variabel Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Komunikasi Internal (X2) adalah 3,408 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,985 dan nilai

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

signifikan dari variabel Komunikasi Internal sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Disiplin Kerja (X3) adalah 4,852 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikan dari variabel Komunikasi Internal sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a1} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR RI Jakarta. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Fazriyanti dan Soelton (2016) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi internal memiliki tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a2} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR. RI Jakarta. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Udayanto, Bagia, dan Yulianthini (2015) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a3} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instansi Pemerintahan MPR. RI Jakarta. Hasil hipotesis ini diperkuat juga oleh penelitian Marlina dan Soelton (2018) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- 1) Berdasarkan uji parsial setelah dilakukan analisis, membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai SETJEN MPR RI Jakarta. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi t dilihat dari nilai probabilitas pada variabel kepemimpinan transformasional memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Kemudian pemimpin yang selalu menunjukkan suatu kekuatan dan penuh percaya diri kepada para pegawainya akan berdampak pada pegawai tersebut seperti termotivasi karena pimpinannya memberikan contoh yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

- 2) Berdasarkan uji parsial setelah dilakukan analisis, membuktikan bahwa pengaruh komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai SETJEN MPR RI Jakarta. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi t dilihat dari nilai probabilitas pada variabel komunikasi internal memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001. Kemudian pemimpin yang mampu menggerakkan bawahan untuk bekerja secara efektif, itu artinya pemimpin mampu mengarahkan pegawai dengan memberikan contoh seperti ketika ada rapat atau acara apapun pegawai harus hadir untuk mengikuti rapat, dengan begitu para pegawai akan terarah bekerja dengan optimal dan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.
- 3) Berdasarkan uji parsial setelah dilakukan analisis, membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai SETJEN MPR RI Jakarta. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi t dilihat dari nilai probabilitas pada variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Kemudian para pegawai mematuhi norma-norma kesusilaan di tempat bekerja itu artinya para pegawai harus berpakaian sopan, tidak mengeluarkan kata-kata yang kasar serta tidak berperilaku senonoh terhadap lawan jenis, dengan begitu para pegawai yang merasa tingkat kedisiplinan tinggi maka akan selalu menaati tata tertib yang diberikan oleh perusahaan.

Saran

- 1) Diharapkan didalam bekerja pihak atasan agar selalu tetap memberikan semangat serta keyakinan pada pegawainya agar suatu pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan benar serta mampu mencapai tujuan organisasi yang baik sesuai visi dan misi yang telah diterapkan. Kemudian pemimpin yang selalu menunjukkan suatu kekuatan dan penuh percaya diri kepada para pegawainya akan berdampak pada pegawai tersebut seperti termotivasi karena pimpinannya memberikan contoh yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kemudian selalu memberikan semangat serta memberikan suatu penghargaan agar pegawai merasa terdorong untuk meningkatkan optimalisasi kinerjanya.
- 2) Diharapkan pihak atasan agar selalu memperhatikan sisi kepuasan pegawai di dalam bekerja salah satunya halnya dengan berlaku adil di dalam memberikan izin cuti atau hal lainnya yang bersifat mendesak dan mendadak kepada pegawai. Kemudian pemimpin mampu mengarahkan pegawai dengan memberikan contoh seperti ketika ada rapat atau acara apapun pegawai harus hadir untuk mengikuti rapat, dengan begitu para pegawai akan terarah bekerja dengan optimal dan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Serta solusi yang diberikan yaitu pegawai harus lebih mengerti apa keputusan dari pimpinan yang mungkin hasilnya kurang sesuai, karna tentunya seorang pimpinan sudah memiliki pertimbangan yang baik, oleh karena itu sikap pegawai harus lebih bisa memikirkan lebih panjang untuk kebaikan perusahaan. Serta seorang pimpinan harus melakukan pendekatan agar para pegawai lebih bisa menerima dan mengerti keputusan pimpinan dengan baik adanya komunikasi internal yang terjalin dengan baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
- 3) Diharapkan pihak atasan agar selalu memperhatikan kinerja pegawai di dalam bekerja terkait waktu, apabila pegawai memang diberikan waktu lembur hal tersebut harus di komunikasikan/di informasikan kepada pegawai dengan baik agar pegawai bisa mempersiapkan diri ketika mendapatkan jam kerja yang lama dari normalnya karena apabila bersifat mendadak hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif dari kinerja pegawai tersebut serta pekerjaan pegawai tersebutpun tidak akan baik dan maksimal. Kemudian para pegawai yang mematuhi norma-norma kesusilaan di tempat bekerja, pegawai harus berpakaian sopan, tidak mengeluarkan kata-kata yang kasar serta tidak berperilaku senonoh terhadap lawan jenis, dengan begitu para pegawai

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

yang merasa tingkat kedisiplinan tinggi maka akan selalu menaati tata tertib yang diberikan oleh perusahaan. Serta solusi yang diberikan yaitu pimpinan harus lebih tegas kepada para pegawai yang masih kurang disiplin dengan memberikan hukuman-hukuman seperti potongan gaji, potongan insentif dan lain-lain agar pegawai tersebut tidak melanggar peraturan perusahaan serta memberikan pelajaran bahwa dengan adanya sikap disiplin dalam seorang pegawai sehingga semakin meningkatkan kinerjanya

Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Human Relation & Public Relation*. Edisi Kesembilan. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fazriyanti, dan Soelton (2016). "Pengaruh kepemimpinan transformasional, Disiplin Kerja dan Kreativitas Pegawai terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Meruya Selatan, Jakarta Barat". <https://repository.mercubuana.ac.id/5144/>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarto, Wendra. (2016). Dopamine S1 receptors: the influence of transformational leadership, and organizational climate, on employee performance. <https://repository.mercubuana.ac.id/4431/>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, (2012). *MSDM untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marlini, dan Soelton (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Classic Exportindo Jaya". <https://repository.mercubuana.ac.id/43098/>
- Mondiani, Tria. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 1. No.1. hal 46-47.
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Palgunanto, Y., Suparno & Dwiyanto, A. (2010). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Indigeneous. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi* Vol.12, No. 1. Mei 2010: 66-73.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P, & Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P, & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia: Jakarta.
- M Soelton, P Amaelia, H Prasetyo. 2020. Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantis-press.com
- M Soelton, D Amalia, N Noermijati, B Wahyudiono. 2020. Self-Esteem: The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (302-310). atlantis-press.com
- F Rohman, YB Abadi, M Soelton, N Prasetyo, ET Saratian. 2020. The Effect of Environmentally Friendly Paper Toward Purchasing Intention. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (120-126). atlantis-press.com
- M Soelton, D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (46-52). atlantis-press.com
- M Mugiono, BH Purwoko, M Soelton, R Yuvtasari. 2020. Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (264-270). atlantis-press.com
- M Soelton, PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (185-190). atlantis-press.com
- DF Suzabar, M Soelton, M Umar, J Triwulan. 2020. Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (40-45). atlantis-press.com
- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (225-231). atlantis-press.com
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization* (9th ed.). Mason: SouthWestern Cengage Learning.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- M Nurhayati, A Thoyib, DW Irawanto, 2019. Impersonal Trust and Perceived Organizational Politics on Organizational Commitment. *European Research Studies Journal* 21 (3), 391-403 | vol: | issue : | 2018
- M Nurhayatia, A Thoyib, N Noermijati, 2017. The Role of Political Skills for Organizational Commitment . *International Journal of Economic Perspectives* 11 (4), 493-498 | vol: | issue :

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

| 2017

- Prajuanturi, Mardiki (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.4 No.2, Hal (2252-2263).
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Robbins, Stephen P, and Judge, Timothy, A. 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129-142.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7 (2), 72-81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19)
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Oktapriatna, N. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Performance in Government Industries?. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5(December) ISSN 2289-1560
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19).
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono, (2012). Pengetahuan dasar Organisasi (Konsep-Konsep Dasar, Teori, Struktur, dan

Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saritan, Harefaan Arief, Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rizka Yunita

Prilaku). Jakarta: Universitas Atmajaya.

- Tucunan, R. J. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pandawa)". Denpasar: Universitas Udayana.
- Udayanto, Bagia, dan Yulianthini. (2015). "Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Coca-Cola". Volume 3 nomor 1.
- Wibowo, Bambang. (2013). "Pengaruh komunikasi internal, Motivasi kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang". Volume 5, nomor 2.
- Almasri, M. Nazar. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam". *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2),