

**“PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENDIDIKAN  
KOTA YOGYAKARTA”**

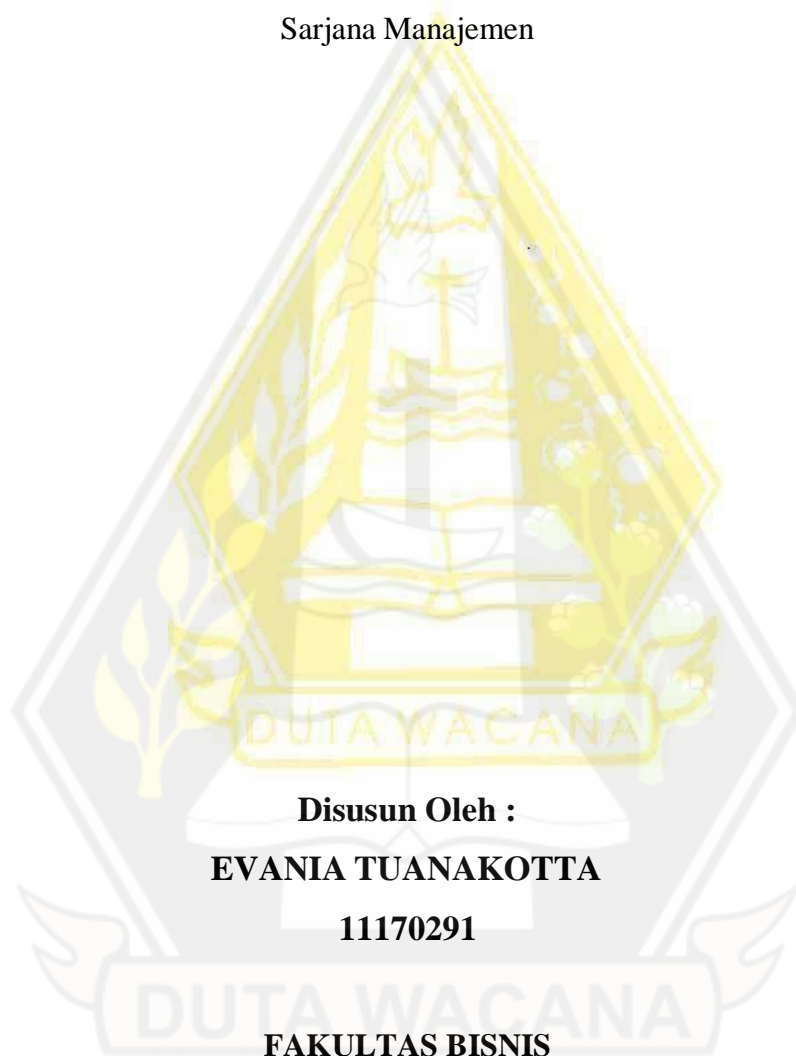


**Disusun Oleh :  
EVANIA TUANAKOTTA  
11170291**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2021**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh :**  
**EVANIA TUANAKOTTA**  
**11170291**

**FAKULTAS BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**  
**YOGYAKARTA**  
**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evania Tuanakotta  
NIM : 11170291  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 30 Januari 2022

Yang menyatakan



(Evania Tuanakotta)

NIM.11170291

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

### **“PENGARUH PERSEPSI GAYA TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**EVANIA TUANAKOTTA**

**11170291**

dalam Ujian Skripsi Program Studi

Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal (12 Agustus 2021)

#### **Nama Dosen**

#### **Tanda Tangan**

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



**Yogyakarta, 26 Agustus 2021**

**Disahkan Oleh,**

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

### **PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, Kecualibagian yang sumber informasinya sudah dicatumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta 17 Mei 2021  
  
Evania Tuanakotta  
11170291

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTTO

“Berpendidikan, tidak hanya untuk jadikan kamu individu yang pintar, tapi juga harus berhikmat.”

“Belajar untuk merespon segala sesuatu menggunakan kerendahan hati dan tutur kata yang lembut.”

“Bersyukurlah kepada Tuhan, sebab baik!  
Bahwasanya untuk selama-lamanya kasih setia-Nya.”  
(1 Tawarikh 16 : 34)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”  
(Filipi 4 : 6)

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih Kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-Nya yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup saya.
2. Kedua orang tua saya (Theo Emile Tuanakotta dan Oktovina Pesirahu) atas dukungan semangat, doa dan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi sarjana.
3. Saudara kandung saya (Kakak Syane, Kakak Selly, dan Adik Jonatan), keponakan kandung saya (Immanuel Dafin) , dan Keluarga besar saya yang sudah membantu dan memberi dukungan.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing skripsi saya.
5. Teman-teman seperjuangan (Kakak Bebe, Wulan, Yuyun, Agape, Geril, Ben, Memey, Thasya, Jean, Lande, dan Jefri) yang memberi masukan, nasehat, bantuan, serta menyemangati saya untuk bisa menyelesaikan skripsi.
6. Orang-orang terdekat saya ( Gledis Jhanet Alicia Flassy Wandik, Chelsea Letsoin, Dimitri, Adik Vanessa, Akbar, Kakak Ina Saren, Kakak Bayu, Kakak Dion, Kakak Adit, Kakak Irfan, Kakak IPDN Noviardy Angga, Vincencia Rosanda) yang juga memberi semangat dan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta”**. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan, bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Singgih Santoso, MM selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir kuliah.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
1.6 Batasan Masalah .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Kinerja Karyawan .....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	8
<b>2.2 Gaya Kepemimpinan .....</b>	<b>9</b>
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	9
2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.2.3 Prinsip Gaya Kepemimpinan .....	11
<b>2.3 Komunikasi Organisasi.....</b>	<b>13</b>
2.3.1 Pengertian Komunikasi Organisasi.....	13
2.3.2 Indikator Komunikasi Organisasi .....	15
2.3.3 Arah Komunikasi Organisasi.....	17
<b>2.4 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>18</b>

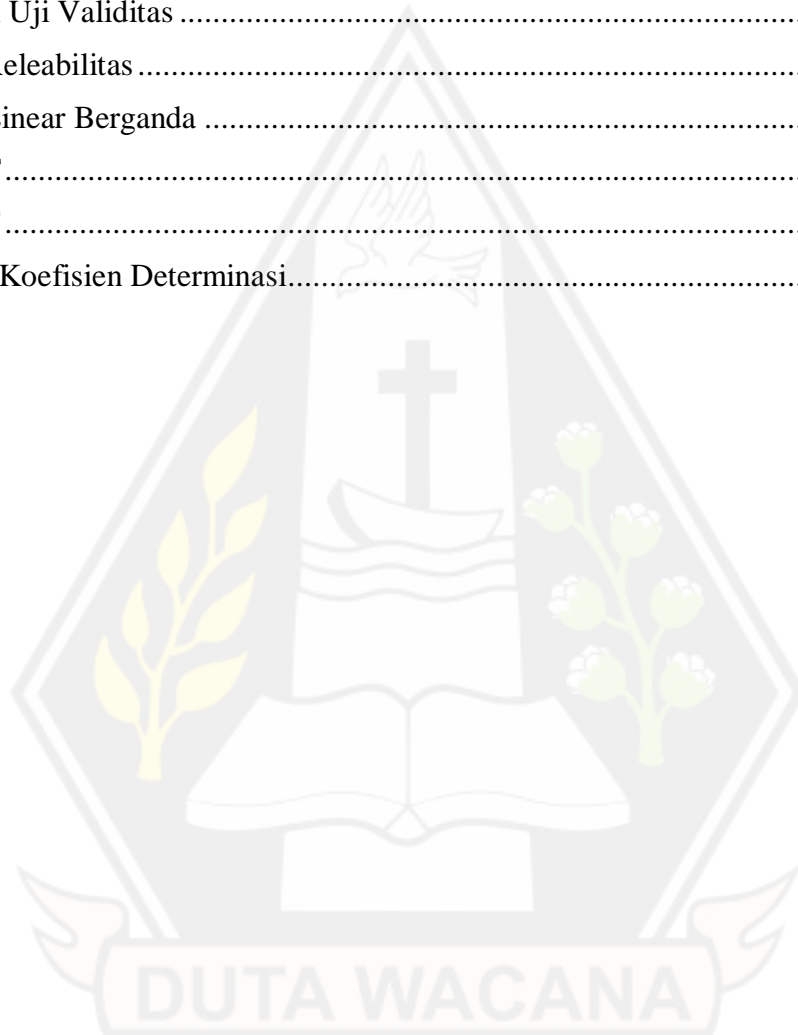
2.6 Kerangka Pikir.....	<b>DAFTAR ISI</b> .....	22
2.7 Gambar Umum Perusahaan.....		22
2.7.1 Latar Belakang.....		22
2.7.2 Visi dan Misi.....		24
2.7.3 Struktur Organisasi.....		26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>27</b>
3.1 Desain Penelitian .....		27
3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....		28
3.3 Populasi dan Sampel.....		29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....		30
3.5 Indikator Penelitian.....		30
3.6 Uji Instrumen.....		31
3.6.1 Uji Validitas.....		32
3.6.2 Uji Reliabilitas .....		32
3.6.3 Teknik Analisis Data.....		33
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....		33
3.6.5 Uji T .....		34
3.6.6 Uji F.....		35
3.6.7 Uji Delta Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....		35
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
4.1 Analisis Deskriptif .....		36
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....		36
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....		37
4.1.3 Responden Pendidikan Terakhir .....		38
4.1.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja .....		39
4.2 Hasil Penelitian.....		39
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....		40
4.2.2 Uji Reliabilitas .....		41
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....		42
4.3 Uji Hipotesis.....		44
4.3.1 Uji T .....		44
4.3.2 Uji F.....		46
4.3.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....		47
4.4 Pembahasan Hasil.....		48
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap		

Kinerja Karyawan .....	<b>DAFTAR ISI</b> .....	49
4 4.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan		50
<b>BAB V PENUTUPAN DAN SARAN</b> .....		<b>51</b>
5.1 Kesimpulan.....		51
5.2 Keterbatasan Penelitian.....		52
5.3 Saran .....		52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>54</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.5 Indikator Penelitian.....	31
Tabel 4.1 Usia.....	36
Tabel 4.2 Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.4 Lama Kerja.....	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	40
Tabel 4.6 Uji Releabilitas .....	42
Tabel 4.7 Uji Linear Berganda .....	43
Tabel 4.8 Uji T .....	45
Tabel 4.9 Uji F .....	46
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi.....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	22
Gambar 2.2 Struktur Organisasi .....	26



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	57
Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian Dari Fakultas .....	61
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian.....	62
Lampiran 4 Tabel Data Responden.....	63
Lampiran 5 Hasil Data Olah Spss 25 .....	71
Lampiran 6 Kartu Konsultasi.....	75
Lampiran 7 Halaman Persetujuan .....	76
Lampiran 8 Lembar Revisi Judul.....	77
Lampiran 9 Lembar Revisi.....	78



PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA YOGYAKARTA

Evania Tuanakotta  
11170291

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana  
evaniatuanakotta2305@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan *Software SPSS*, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji T dengan tingkat signifikansi 0.019 ( $<0.05$ ). Komunikasi Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji T dengan tingkat signifikansi 0.230 ( $>0.05$ ). Sedangkan uji F memperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan**



***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN LOCAL GOVERNMENT EDUCATION OFFICE, YOGYAKARTA***

Evania Tuanakotta  
11170291

*Management Studies Program Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University Yogyakarta  
evaniatuanakotta2305@gmail.com*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of perceptions of Transformational Leadership Style and Organizational Communication on Employee Performance at Yogyakarta City Education Office, either partially or simultaneously. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The population in this study were all employees of the Yogyakarta City Education Office, amounting to 50 people. This research was conducted using quantitative descriptive methods.*

*Based on the results of research tested using SPSS software, the results of hypothesis testing indicate that the Transformational Leadership Style partially has a significant effect on employee performance as seen from the results of the t-test with a significance level of 0.019 ( $< 0.05$ ). Organizational communication partially does not have a significant effect on employee performance seen from the results of the t-test with a significance level of 0.230 ( $> 0.05$ ). While the F test results in transformational leadership style and organizational communication have a significant effect on employee performance.*

***Keywords : Transformational Leadership Style, Organizational Communication, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.2 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai keuntungan dan melanjutkan keberlangsungan hidup dalam jangka panjang, perusahaan hadir untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat. Perusahaan dituntut untuk selalu berperan aktif, berinovasi dan merespon kebutuhan secara cepat dalam tahap pengembangan, peran seluruh karyawan yang ada di dalam organisasi menjadi syarat penting demi kelancaran tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga sebuah perusahaan yang dapat dikembangkan, tanpa peran SDM tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari SDM di dalam perusahaan sangat dibutuhkan.

Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Untuk mengetahui apakah dalam proses pencapaian tujuan perusahaan bisa berjalan dengan baik, perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi kinerja.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Mirza, 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Gomes (2003:160) dalam Maludin (2017) mempertegas tentang kinerja yaitu kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Faktor ini berhubungan langsung dengan pemimpin atau atasan perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan dan menjalin hubungan dengan karyawan. Menurut Regina (dalam Arif, 2011), gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Peranan seorang pemimpin dalam mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan karyawannya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya adalah gaya kepemimpinan transformasional yang menuntut seorang pemimpin untuk mampu menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahannya untuk meraih prestasi.

Faktor berikutnya yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yakni komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan salah satu indikator penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Secara garis besar komunikasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit dalam organisasi. Menurut Redding dan Sanborn (dalam Afianto & Utami, 2017) berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi menjadi satu aspek yang terikat dalam satu sistem. Peran kepemimpinan sebagai penggerak dalam menentukan arah organisasi, sedangkan komunikasi sebagai penyambung dalam mengkoordinir karyawan untuk menyatukan persepsi antara pimpinan dan bawahan. Hal seperti inilah yang bisa memberikan pernyataan bahwasanya baik unsur gaya kepemimpinan maupun komunikasi organisasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahawarin dan Arikunto (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aisyah (2015) dalam penelitiannya membuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Satriowati *et al* (2016) gaya

kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Laporan Kinerja Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Yogyakarta tahun 2019/2020 menyebutkan bahwa tingkat kinerja Dinas Pendidikan Yogyakarta belum maksimal karena kurangnya motivasi, arahan dan miskomunikasi yang sering terjadi dalam penyampaian laporan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Yogyakarta kurang maksimal. Hal itu didukung dengan adanya beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan kinerja karyawan atau pegawainya. Kinerja karyawan dinilai sangat penting untuk menunjang keberlangsungan organisasi tersebut untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin baik kinerja karyawan atau pegawai, diharapkan kinerja organisasi tersebut juga akan semakin baik. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, ada pun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- Menurut Laporan Kinerja Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Yogyakarta tahun 2019/2020 menyebutkan bahwa kurangnya motivasi, arahan dan

miskomunikasi yang sering terjadi dalam penyampaian laporan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Yogyakarta kurang maksimal.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, ada pun yang menjadi pertanyaan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta?
2. Apakah variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi dalam menyikapi permasalahan sumber daya manusia yang menyangkut Gaya kepemimpinan, dan Komunikasi organisasi.

### **2. Bagi Pegawai**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dalam menjalani pekerjaannya agar menjadi lebih baik lagi guna memajukan suatu organisasi dan perusahaan tempat bekerja.

### **3. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bahan referensi bagi penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

### **4. Bagi Penulis**

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan juga memperluas wawasan peneliti, khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

## **1.6 Batasan Masalah**

### **1. Tempat:**



Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, Jl. Hayam Wuruk No.11.

2. Responden dalam penelitian ini:

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

3. Variabel yang diteliti adalah persepsi gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan.

4. Penelitian dilakukan pada Maret-Juni



dalam

penelitian

ini.



## **BAB V**

### **PENUTUP DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden yang digunakan sebanyak 50 orang. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden berjenis kelamin laki- laki. Pada data usia responden, paling banyak berusia antara 36 sampai 46 tahun. Pada data lama bekerja responden dominan 1 sampai 5 tahun dan jika dilihat dari pendidikan, maka yang paling banyak di tingkat S1.
2. Hasil uji T ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan Transformasional semakin tinggi maka Kinerja pada karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Pada hasil uji T ditemukan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Menurut jawaban responden pada kuesioner menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang baik sehingga membuat

kinerja menurun.

4. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya

1. Hasil penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Oleh sebab itu, kemungkinan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek dalam jumlah besar atau akan berbeda jika dilakukan pada tempat yang berbeda dengan jumlah populasi yang berbeda pula.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada kondisi yang kurang mendukung yaitu saat pandemi COVID-19 sehingga dalam pengambilan sampel tidak maksimal dikarenakan banyak karyawan yang dinonaktifkan.

## **5.3 Saran**

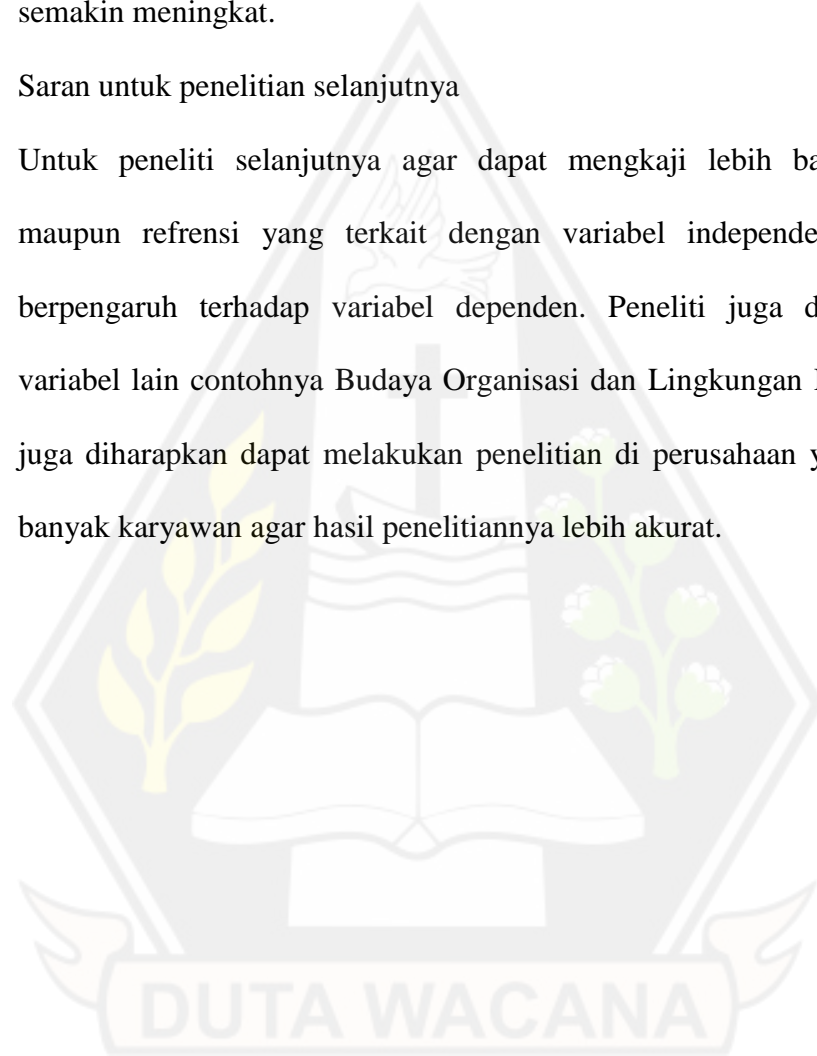
Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan, ada beberapa saran yang akan diajukan yaitu:

1. Saran untuk Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Dengan melihat hasil penelitian yang ada, maka sebaiknya Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan juga terus meningkatkan komunikasi organisasi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel independen yang akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti juga dapat meneliti variabel lain contohnya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Peneliti juga diharapkan dapat melakukan penelitian di perusahaan yang memiliki banyak karyawan agar hasil penelitiannya lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I.D., & Utami, H.N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 50. No. 6 September 2017.*
- Apriana, F.D., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Indo Megah, Tumpang Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Vol 09, Nomor 11, Agustus 2020.*
- Aisyah, S.K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Sarimurni Jaya Wonoayu. *Jurnal Manajemen Volume 8 No 3 Desember 2019.*
- Akbar, M.A (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 3, No 1, Maret 2015.*
- Italiani, F.A. ( 2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Pendidikan Volume 6, No. 1 Agustus 2013.*

- Kurniawan, A.W. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi Volume 1 No. April 2015*.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodomica, Vol. IV No. 1 April 2016*
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech) Vol. 1, No. 1, Agustus 2018*
- Pambudi, D.S., Mukzam, D., & Nurtahjono, G.E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selaia Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 39, No 1 Oktober 2016*
- Rahman, M.A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 63, No 1, Oktober 2018*.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, M.Th., & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Volume 8 No 3 Desember 2019*.



- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015 (173-188)*.
- Satrowati, E., Paramita, P.D., & Hasibuan, L.B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Jurnal Of Management Volume 2, No 2, Maret*
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suprawati, Y.K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma Pendidikan Volume VII, No 2 -Tahun 2019*.
- Wibowo, W.A., & Budiarti, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 10, Oktober 2017*.