



Munich Personal RePEc Archive

**THE EFFECT OF
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND QUALITY OF WORK LIFE ON
INTERPERSONAL
COMMUNICATION OF
IMPLICATIONS IN PERFORMANCE
OF EMPLOYEES**

Hanafi, Agustina and Hadiwijaya, Hendra

Universitas Sriwijaya, Politeknik PalComTech

October 2017

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/90976/>

MPRA Paper No. 90976, posted 30 Dec 2018 12:04 UTC

ISBN : 978-602-8557-31-3



PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL
& KONFERENSI**

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE - 9

Penguatan Daya Saing Melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan, dan Jejaring



SEMARANG & KARIMUNJAWA , 8 - 10 NOVEMBER 2017



**FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KORWIL JAWA TENGAH**

SEKRETARIAT :

- Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro Gedung A Kampus FEB UNDIP
Tembalang Semarang
- Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank (UNISBANK)
Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang

ISBN : 978-602-8557-31-3



9 78 - 6 0 2 - 8 5 5 7 - 3 1 - 3



ISBN : 978-602-8557-31-3

**PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
& KONFERENSI**

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE-9

Penguatan Daya Saing Melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan, dan Jejaring

Patra Semarang Hotel & Convention, 8 November 2017

DAFTAR REVIEWER

1. Prof. Dr. Augusty Tae Ferdinand, MBA (UNDIP)
2. Prof. Christantius Dwiatmadja, SE, ME, Ph.D (UKSW)
3. Prof. Dr. Suliyanto, MM (UNSOED)
4. Dr. Harjum Muharam, SE, M.Si (UNDIP)
5. Dr. Mutamimah, M.Si (UNISSULA)
6. Dr. Bambang Sudiyatno, M.M. (UNISBANK)
7. Dr. Euis Soliha, SE, M.Si (UNISBANK)
8. Dr. Berta Bekti Retnawati, SE,MS (UNIKA)
9. Olivia Fachrunnisa, Ph.D (UNISSULA)
10. Dr. Sih Darmi Astuti, M.Si (UDINUS)
11. Dra. Amie Kusumawardhani, M.Sc., Ph.D (UNDIP)
12. Dr. Alimuddin Rizal Rivai, M.M. (UNISBANK)
13. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi (UNISSULA)
14. Dr. Tri Purwani, M.M (UNAKI)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga acara Seminar Nasional dan Konferensi FMI Ke-9 dapat terselenggara. Seminar Nasional dan Konferensi Ke-9 ini diselenggarakan oleh FMI Korwil Jawa Tengah bekerjasama dengan Co Host 16 Institusi: UNDIP, UNISBANK, UKSW, UNISSULA, USM, UNNES, UNAKI, UDINUS, UNSOED, STIE BANK BPD, UNIKA Soegijapranata, UNTAG Semarang, UNIKAL, Universitas Flores, Universitas Mahendradatta Bali.

Adapun peserta Konferensi sebanyak 371 artikel yang ditulis oleh para akademisi maupun praktisi dari berbagai daerah. Jumlah Institusi yang mengikuti Konferensi ini sebanyak 128 Institusi dari seluruh wilayah Indonesia.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan seluruh rekan-rekan panitia yang telah menyiapkan segala sesuatunya hingga acara ini terselenggara. Terimakasih pula kepada Narasumber pada acara Seminar maupun pada peserta Konferensi yang telah mengirimkan naskah ilmiahnya untuk kegiatan ini.

Semarang, 8 November 2017

Panitia

SAMBUTAN KETUA PANITIA/ KETUA FMI KOORDINATOR WILAYAH JAWA TENGAH

Assalamualaikum Warohmatullahi wabarokatuh,

Salam sejahtera bagi kita semua,

Selamat datang di Acara FMI KE-9 Semarang - Jawa Tengah.

Pertama-tama, mari kita panjatkan Puji Syukur Kehadirat Illahi Rabbi Alloh SWT, berkat ridho, rahmat dan hidayahnya maka kegiatan Seminar Nasional dan Konferensi FMI ke-9 di Semarang Jawa Tengah dapat terlaksana dengan baik. Proses perjalanan penyelenggaraan acara ini banyak aral dan rintangannya, namun karena kerjasama yang baik dan solid dari seluruh panitia dan pihak-pihak lain yang membantu serta Pertolongan Yang maha Kuasa akhirnya semua terlewati. Untuk itu selaku Ketua panitia, maupun Koordinator FMI Wilayah Jateng, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Seluruh Dekan FEB yang telah menjadi CO-Host dalam penyelenggaraan acara ini (UNDIP, UNISBANK, UNAKI, UNNES, UNISSULA, UNIKA Soegiyapranata, UDINUS, UNTAG Semarang, UNIKAL Pekalongan, UNSOED Purwokerto, Universitas Semarang, STIE BPD Semarang, UKSW Salatiga, Pascasarjana UNISBANK, Universitas Flores, Universitas Mahendradatta Bali).
2. Gubernur Jawa Tengah, Bupati Jepara dan Camat Karimunjawa beserta jajarannya atas bantuan dan kerjasama dalam penyelenggaraan acara ini.
3. Seluruh Bapak/Ibu dari pelosok negeri Indonesia yang telah sudi mengirimkan artikelnya dalam acara ini.

Tema Seminar dan *Konferensi* FMI ke 9 ini adalah “Penguatan Daya Saing melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan dan Jejaring”. Pemilihan tema tersebut sebagai salah satu bentuk aktualisasi dari FMI untuk berupaya mencari solusi penguatan daya saing pebisnis, melalui berbagai kemampuan berinovasi berbasis pengetahuan dan jejaring yang luas dan kuat, baik berupa konsepsi maupun implementasi langsung ke masyarakat. Oleh karenanya acara ini dibagi dalam dua bentuk kegiatan, yaitu:

1. Tanggal 8 November 2017 (8.00 s.d 22.00 WIB) di Hotel Patra Semarang, Seminar dan Konferensi serta Pelatihan Penulisan Karya ilmiah/Jurnal Internasional bereputasi.
2. Tanggal 9 dan 10 November 2017, Pengabdian Masyarakat dengan mengikut sertakan Pengusaha UMKM sebagai Mitra latih dalam implementasi Ilmu Manajemen secara Praktis. Bertempat di Pulau Karimunjawa Kabupaten Jepara.

Pada kesempatan ini pula, kami mengucapkan terimakasih kepada Pengurus Pusat FMI dan seluruh rekan-rekan pengurus FMI Korwil yang telah mendukung kami untuk menjadi tuan rumah pada kesempatan kali ini. Kami juga menghaturkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya jika ada salah kata dan laku kami serta kekurangan atas penyelenggaraan Seminar dan Konferensi FMI ke-9 ini.

Besar harapan kami, kita akan berjumpa pada FMI ke-10 di wilayah Nusantara yang lain, Jayalah FMI, Jayalah Bangsa Indonesia.

Ketua Panitia FMI ke-9/Ketua Korwil Jawa Tengah



Dr. Harjum Muharram, S.E., M.E.

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP INTERPERSONAL COMMUNICATION IMPLIKASINYA PADA PERFORMANCE KARYAWAN

Agustina Hanafi dan Hendra Hadiwijaya

Email: tinahanafi@ymail.com

Email: hendra_hadi@palcomtech.ac.id

Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi,
Politeknik PalComTech,

ABSTRACT

The influence of transformational leadership and quality of work life on interpersonal communication implication on employee performance. Aims to know and analyze the influence of direct and indirect variable of Transformational Leadership (TL) and Quality of Work Life (QWL) to Interpersonal Communication (IC) implication on Performance of permanent employee of PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Branch. Analysis of this research using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the research show the direct effect of Variable Transformational Leadership (TL) to the performance of 0.39, Quality of Work Life (QWL) to the performance of 0.07 and the interpersonal communication (IC) to the performance of 0.81. The indirect influence of transformational leadership variable (TL) on the interpersonal communication (IC) implication on the Performance of 0.356. And the influence of indirect influence of quality of work life (QWL) towards interpersonal communication (IC) implication on Performance of permanent employee of PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Branch at 0.186.

keywords: *Transformational Leadership, Quality Of Work Life, Komunikasi Interpersonal, Performamance*

INTRODUCTION

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya, Heidjrachman dan Husnan dalam Hadiwijaya (2015). Hughes et al. (2012:542) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Antonakis et al. (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Goodwin et al., 2001) Menurut Robbins dan Judge dalam Cavazotte (2012), terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) Idealized Influence (Pengaruh Ideal), adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. 2) Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. 3) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat. 4) Individualized Consideration (Pertimbangan Individual), adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan arahan

Quality of Work Life (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *QWL* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan (Ivancevich et al, 2007). Faktor-faktor dalam *QWL* menurut Cascio (2006) adalah (1) partisipasi karyawan, (2) pengembangan karir, (3) penyelesaian konflik, (4) komunikasi, (5) kesehatan kerja, (6) keselamatan kerja, (7) keamanan kerja, (8) kompensasi yang layak, dan (9) kebanggaan. Schemerhorn, et.al. (2005) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai. *QWL* adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001). Penelitian Sinha (2012) *Quality of Work Life (QWL)* menghasilkan ekstraksi 3 faktor dari berbagai faktor Organisasi. Tiga faktor yang muncul yaitu a). *relationship-sustenance orientation*, b). *futuristic and professional orientation*. c). *self-deterministic and systemic orientation*. Hasilnya menunjukkan bahwa Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam *Quality of Work Life* bagi karyawan dan untuk mengembangkan kualitas hidup terkait pekerjaan. Pada penelitian Chan dan Wyatt dalam Srivastava (2007) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan yang tinggi jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan perusahaannya karena mereka merasakan *Quality of Work Life (QWL)* secara positif di tempat kerja dan *QWL*-nya mempengaruhi kesehatan dan psikologis nya.

Interpersonal Communication adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal, Mulyana (2005:73). Winkel (Barus, 2005) menegaskan bahwa

komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi timbal balik yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka, langsung, dan melalui kontak pribadi. Fungsi komunikasi interpersonal menurut Canggara dalam Sapril (2011) adalah berusaha meningkatkan hubungan insani, menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Komunikasi interpersonal yang efektif diawali dari hubungan interpersonal yang baik. Hubungan interpersonal antara dua orang baik itu antara orang tua dengan anak, atau antara pimpinan dengan bawahan adalah baik sehingga dapat menjadi modal terbangunnya sebuah komunikasi interpersonal yang efektif. (Asari, 2005 :10). Ada tiga faktor yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik, adalah sebagai berikut: a). Percaya diri, b). Sikap Suportif c). Sikap Terbuka

Kinerja pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Mathis dan Jachon, 2006). Sedangkan Menurut Garry Dessler dalam Hadiwijaya (2016) Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja perusahaan tidak dapat mungkin berhasil jika pengembangan karir pegawai tidak dilakukan dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu : (1). Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (2). Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi, (3). Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan, (4). Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatanwaktu, (5). Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *Transformational Leadership (TL)* dan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap *Interpersonal Communication (IC)* implikasinya pada *Performance* karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang.

RESEARCH METHODS

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang yang berjumlah 129 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel atau menggunakan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Observasi: Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.
- 2). Kuesioner: Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel *Transformational Leadership*, *Quality of Work Life* terhadap *Interpersonal Communication* implikasinya pada Kinerja karyawan.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis penelitian ini menggunakan Analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*, yang dioperasikan melalui Program Lisrel.

Persamaan-persamaan struktural, dapat dibangun atas pedoman sebagai berikut :

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Salah satu tujuan dari Analisis Jalur adalah menentukan apakah model *plausibile* (masuk akal) atau fit. Suatu model penelitian dikatakan baik, apabila memiliki model fit yang baik pula. Beberapa indeks kesesuaian dan “*cut-off value*”-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak menurut Hulland, et al dalam Ferdinand (2005:55) yaitu

Tabel 1. Indeks Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit Index*)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>
χ^2 -Chi-square	Diharapkan kecil
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	0 – 1
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 3.00
TLI	≥ 0.95
CFI	0 – 1

Sumber : Ferdinand (2005:72-73)

ANALYSIS AND DISCUSSION

Uji Instrumen

Sebelum seluruh kuesioner disebarikan ke K karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument. Uji instrumen ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar tepat untuk menjawab hipotesis penelitian. Pengujian instrumen dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah untuk selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS.

a. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item instrument (pernyataan) benar-benar mampu mengungkap faktor yang telah diukur. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan. Seperti yang dijelaskan (Umar, 2008: 52), bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid, seperti pada table 2.

Tabel 2
Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	106,29	64,569	,580	,902
X12	106,17	64,643	,638	,901
X13	106,22	66,848	,525	,903
X14	106,16	67,247	,369	,906
X15	106,26	62,332	,804	,897
X16	106,13	65,631	,608	,902
X17	106,33	67,365	,386	,905
X18	106,19	65,048	,558	,902
X21	106,75	66,704	,414	,905
X22	106,57	66,840	,423	,905
X23	106,26	62,973	,545	,903

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X24	106,47	66,954	,349	,910
X25	106,60	62,914	,479	,906
X26	106,49	64,392	,536	,903
X27	106,66	66,602	,401	,905
X28	107,01	66,398	,315	,908
Y11	106,12	67,297	,437	,905
Y12	106,31	66,419	,415	,905
Y13	106,12	66,734	,518	,903
Y14	106,19	65,798	,534	,903
Y15	106,03	65,671	,549	,903
Y21	105,98	65,297	,640	,901
Y22	106,07	65,019	,670	,901
Y23	106,02	67,132	,412	,905
Y24	105,95	65,654	,585	,902
Y25	106,10	65,544	,499	,903
Y26	106,19	65,798	,534	,903

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa uji validalitas terhadap 50 responden dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel *transformational leadership*, *quality of work life*, *interpersonal communication* implikasinya dan Kinerja karyawan, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Umar, 2008: 53), seperti pada table 3

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas Item Pernyataan Kuesioner

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transformational Leadership	11,9667	2,779	0,671	0,942
Quality of Work Life	11,8200	2,871	0,782	0,897
Interpersonal Communication	11,7817	2,650	0,887	0,859
Performance	11,1390	2,874	0,690	0,882

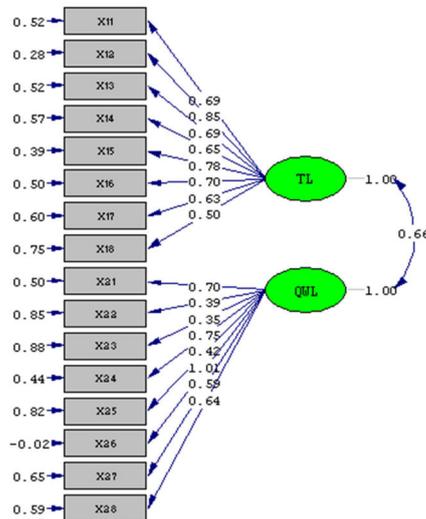
Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan table 3., menunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh butir pertanyaan (item) pada semua variabel adalah *reliable*.

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) atau CFA.

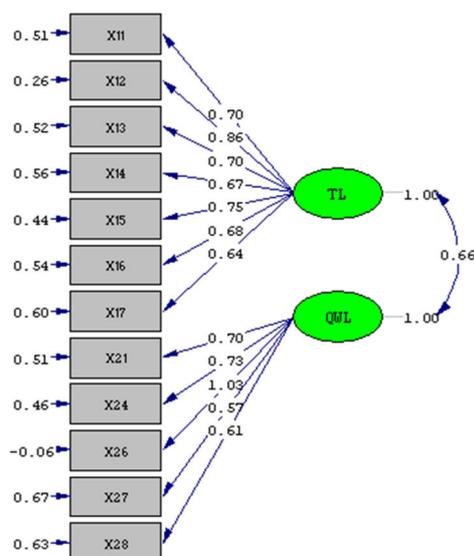
a). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Konstruk Eksogen.

Pengukuran model (*Measurement Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA). Model CFA Konstruk Eksogen dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. Model_1 CFA Konstruk Eksogen.

Berdasarkan gambar 1. diatas, dapat dilihat bahwa pada Model_1 CFA Konstruk Eksogen masih terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, yaitu X18 pada variabel Transformational Leadership (TL) dan indicator X22, X23, X25 pada variabel Quality of Work Life (QWL), artinya indicator-indikator tersebut belum valid dan harus dikualarkan dalam analisis selanjutnya. Sehingga diperoleh Model_2 CFA Konstruk Endogen sebagai berikut :



Gambar 2. Model_2 CFA Konstruk Eksogen.

Berdasarkan gambar 2. diatas mengindikasikan bahwa pada Model_2 CFA Konstruk Eksogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Eksogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan

Construct Reliability dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) / CFA variabel endogen terlihat seperti pada tabel 4.4

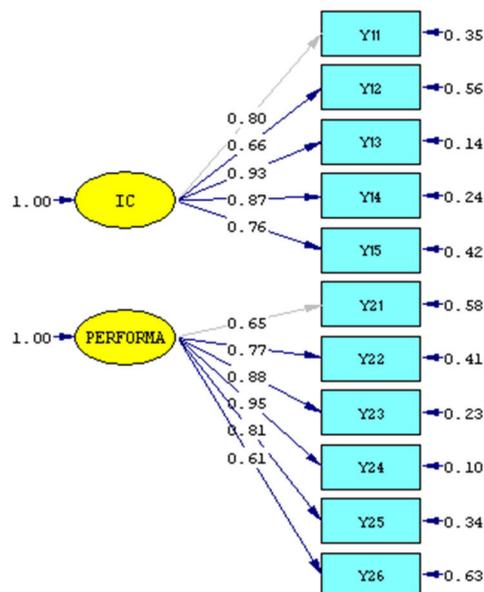
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Eksogen 2.

Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \text{Error}}$
Transformational Leadership (TL)	X11	0.70	0.51	0.879
	X12	0.86	0.26	
	X13	0.7	0.52	
	X14	0.67	0.56	
	X15	0.75	0.44	
	X16	0.68	0.54	
	X17	0.64	0.60	
Quality of Work Life (QWL)	X21	0.70	0.51	0.857
	X24	0.73	0.46	
	X26	1.03	-0.06	
	X27	0.57	0.67	
	X28	0.61	0.63	

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability (CR)* dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan variabel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

b). Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Endogen.

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen terlihat seperti pada gambar 4.3. berikut:



Gambar 3 Model_1 CFA Konstruk Endogen.

Berdasarkan gambar 3.diatas mengindikasikan bahwa pada Model_1 CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Endogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan

Construct Reliability dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) / CFA variabel endogen terlihat seperti pada tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Endogen

Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \text{Error}}$
Interpersonal Communication (IC)	Y11	0.80	0.35	0,892
	Y12	0.66	0.56	
	Y13	0.93	0.14	
	Y14	0.87	0.24	
	Y15	0.76	0.42	
PERFORMANCE	Y21	0.65	0.58	0,905
	Y22	0.77	0.41	
	Y23	0.88	0.23	
	Y24	0.95	0.10	
	Y25	0.81	0.34	
	Y26	0.61	0.63	

Berdasarkan gambar 3. dan tabel 5 mengindikasikan bahwa pada Model_1CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga menunjukkan semua indikator pada variabel endogen sudah valid. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM).

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* secara full model (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kelayakan model dan uji statistik.

Untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan (*Ful Model*) dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan *Goodness of Fit Statistics* dengan *Software LISREL 8.5*. Adapun pengujiannya merujuk pada kriteria model fit yang terdapat pada tabel *Goodness Of Fit Index* berikut :

Tabel 6. Goodness Of Fit Index.

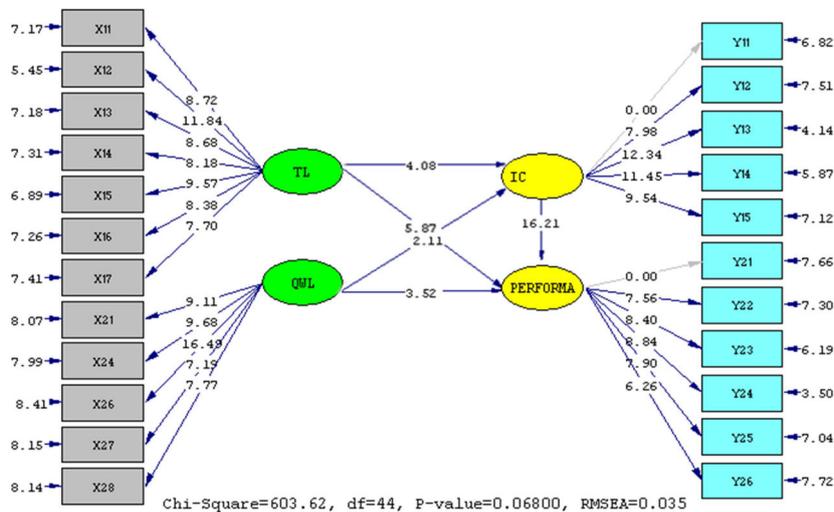
No	<i>Goodness Of Fit Index</i>	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Chi-Square</i>	603,62	$< \alpha .df$	Good Fit Marginal fit	Good Fit
	<i>Probability</i>	0,068	$> 0,05$ $0,01 - 0,05$		
2.	RMSEA	0,035	$\leq 0,08$ $0,08 - 0,10$	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
3.	NFI	0,86	$\geq 0,90$ $0,80 - 0,89$	Good Fit Merginal Fit	Marginal Fit
4.	TLI atau NNFI	0,97	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit

No	Goodness Of Fit Index	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
			0,80 – 0,89	Merginal Fit	
5.	CFI	0,96	$\geq 0,90$ 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
6.	IFI	0,95	$\geq 0,90$ 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
7.	RMR	0,035	$\leq 0,05$ 0,05 – 0,10	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
8.	GFI	0,92	$\geq 0,90$ 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
9.	AGFI	0,86	$\geq 0,90$ 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Marginal Fit

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (2017).

Berdasarkan Tabel 6. dan hasil analisis dari Lisrel di atas menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) mempunyai tujuh kriteria *goodness of fit* yang baik (*Good Fit*), yaitu pada *goodness of fit index Chi-Square Probability*, RMSEA, NNFI, CFI, IFI, RMR dan GFI. Dua kriteria *goodness of fit* yang cukup baik (*Marginal Fit*) yaitu pada, NFI dan AGFI, Hal ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) yang dihasilkan telah mempunyai *goodness of fit* yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit, sehingga dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

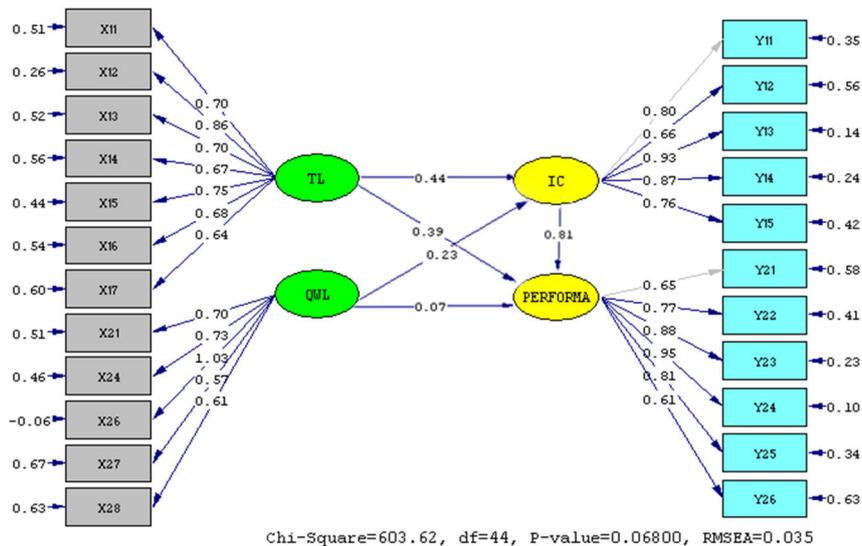
Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 4 Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan t-value

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa hampir semua parameter pada Full Model seluruhnya signifikan (nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96) pada taraf 0,05%.

Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan standar loading ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 5 Hasil Pendugaan Full Model

Berdasarkan hasil standar loading di atas, diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural :

$$IC = 0.44*TL + 0.23*QWL$$

Berdasarkan model struktural tadi dapat dijelaskan bahwa *Interpersonal Communication* (IC) dipengaruhi secara langsung oleh *Transformational Leadership* (TL), *Quality of Work Life* (QWL). Hal ini berarti bahwa semakin baik *Transformational Leadership* (TL), *Quality of Work Life* (QWL) maka *interpersonal communication* pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang. akan semakin meningkat.

Besarnya pengaruh *transformational leadership* (TL) terhadap *interpersonal communication* (IC) sebesar 0,44, sedangkan *Quality of Work Life* (QWL) sebesar 0.23. Hal ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* (TL) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap *interpersonal communication* dari pada *Quality of Work Life* (QWL).

Persamaan Struktural :

$$PERFORMANCE = 0.39*TL + 0.07*QWL + 0.81*IC$$

Berdasarkan model struktural tadi dapat dijelaskan bahwa *Performance* karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang. dipengaruhi secara langsung oleh *Transformational Leadership* (TL), *Quality of Work Life* (QWL) dan *interpersonal communication* (IC). Hal ini berarti bahwa semakin baik *Transformational Leadership* (TL), *Quality of Work Life* (QWL) dan *interpersonal communication* (IC), maka *Performance* pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang. akan semakin meningkat.

Besarnya pengaruh *transformational leadership* (TL) terhadap *performance* (IC) sebesar 0,39, *Quality of Work Life* (QWL) sebesar 0.07 dan *interpersonal communication* (IC) Sebesar 0,81 Hal ini menunjukkan bahwa *interpersonal communication* (IC) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap *interpersonal communication* dari pada *Quality of Work Life* (QWL).

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung

Analisis pengaruh Langsung ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara langsung dan Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan Performance Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh langsung oleh Lisrel adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Pengaruh Langsung

	TL	QWL	IC
IC	0.44	0.23	
PERFORMANCE	0,39	0,07	0.81

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil Tabel 7. besarnya pengaruh langsung Variabel *Transformational Leadership (TL)* terhadap *performance* sebesar 0,39, *Quality of Work Life (QWL)* terhadap *performance* sebesar sebesar 0.07 dan *interpersonal communication (IC)* terhadap *performance* sebesar Sebesar 0,81

b. Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak Langsung ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara tidak langsung dan Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan *performance* Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung oleh lisrel adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

	TL	QWL	IC
IC			
PERFORMANCE	0,356	0,186	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian.

Berdasarkan hasil Tabel 8. besarnya pengaruh tidak langsung variabel *Transformational Leadership (TL)* terhadap terhadap *interpersonal communication (IC)* implikasinya pada *Performance* karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang sebesar 0.356. dan besarnya pengaruh tidak langsung pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap terhadap *interpersonal communication (IC)* implikasinya pada *Performance* karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang sebesar 0.186

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Conclusions

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Pengaruh langsung Variabel *Transformational Leadership (TL)* terhadap *performance* sebesar 0,39, *Quality of Work Life (QWL)* terhadap *performance* sebesar 0,07 dan *interpersonal communication (IC)* terhadap *performance* sebesar 0,81
- b) Pengaruh tidak langsung Variabel *transformational leadership (TL)* terhadap terhadap *interpersonal communication (IC)* implikasinya pada *Performance* karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang sebesar 0.356. dan besarnya pengaruh tidak langsung pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap terhadap *interpersonal communication (IC)* implikasinya pada *Performance* karyawan tetap PT. PLN (Persero) WS2JB Cabang Palembang sebesar 0186.

Recommendations

Pada penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

REFERENCES

- Antonakis, J., Avolio, B.J., and Sivasubramaniam, N. 2003. Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire, *The Leadership Quarterly*, Vol 14, No 2, pp. 261-295.
- Barus, G. 2005. Komunikasi Interpersonal Suami-Istri Menuju Keluarga Harmonis. *Jurnal Intelektual* Vol. 3. Halaman: 137 -152.
- Cavazotte, F., Moreno, V., Hickmann, M. 2012. Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance, *The Leadership Quarterly*, Vol 23, pp. 443 - 455.
- Ferdinand, A., T. 2005. Structural Equation Modelling. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Goodwin, V.L., Wofford, J.C., and Whittington, J.L. 2001. A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 22, No 7, pp.759-774.
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Hadiwijaya, Hendra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)* Vol.5 No. 1. Halaman: 37-56
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang). *Prosiding Ekonomi & Bisnis (Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain)*. Halaman: 74-79.
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.14 No.4. Halaman: 437-448.
- Hadiwijaya, Hendra. 2017. Analisis Pengaruh Interpersonal Communication Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *International Journal of Social Science and Business*. Vol.1 No. 1. Halaman: 89-97.
- Ivancevich, J. M., Konopsake, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyana, Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2001. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sapril. 2011. Komuniaksi Interpersonal Pustaka. Jurnal Iqra'. Vol. 5. No. 1. Halaman: 6-11.
- Sinha, Chandrashu. 2012. Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.11. Halaman: 31-40.
- Umar, Husein. 2008. Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.