

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH PERMAI DENPASAR

I Putu Gede Bayu Artawan^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Tiara Carina³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: bartawan56@gmail.com

Abstract: Karyawan menjadi aset yang penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar. Penelitian ini dilakukan PT. Gaya Masa Teknika Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh, pelatihan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh, pelatihan kerja, dan komunikasi maka kinerja pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar akan meningkat.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, komunikasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang meliputi daya pikir serta daya fisik yang memiliki kinerja usaha dalam kemajuan ilmu pembangunan teknologi, dimana lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia secara efektif dan efisien yang membangun kualitas kinerja didalam perusahaan (Wardani, 2019). Karyawan menjadi aset yang penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan perusahaan. Agar tercipta karyawan yang handal dan berkualitas maka suatu perusahaan penting menerapkan SDM yang tepat untuk organisasi ataupun perusahaannya secara tepat dan efektif. Maka dari itu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan karena karyawan menjadi kunci utama kesuksesan perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan, sehingga karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya

sehingga semangat dan kinerja karyawan meningkat (Wardani, 2019).

Menurut Robbins (2019) kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi karyawan. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode sesuai standar yang sudah disepakati sebelumnya (Kasmir, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Fariz, 2024). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus mampu menciptakan kondisi yang membuat karyawannya merasa puas akan pekerjaannya. Penelitian Pambudi (2019), Putra (2019), Nainggolan (2020), Sukmawati (2020), Rasminingsih & Permadi (2023), Fariz (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Panjaitan (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja (Wati dan Warpindyastuti, 2024). Upaya peningkatan kemampuan pelatihan kinerja tidak hanya dilatih dibidang yang sedang difokuskan tetapi juga melihat teknis dari keseluruhan perusahaan guna memahami cara bekerja dengan luas yang meningkatkan kerja sama dalam menyelesaikan tugasnya masing – masing. Penelitian oleh Fariz (2024), Indriyanah, dkk (2024), Mahesa, dkk (2024), Wati dan Warpindyastuti (2024), Yuliyanty, dkk (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Edbertkho & Sulaiman, 2021). Menurut Handoko (2019), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan

atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Penelitian Panjaitan (2019), Fransiska (2020), Nainggolan (2020), Sukmawati (2020), Edbertkho & Sulaiman (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviherni dan Hanifah (2020) menunjukkan bahwa komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Gaya Masa Teknik atau PT. GMT adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang Jasa Kontruksi, Perdagangan Umum dan Telekomunikasi dan saat ini memiliki staf sebanyak 35 orang yang terdiri dari staf administrasi dan staf operational. Sejak didirikan pada tahun 2011, PT. Gaya Masa Teknik telah berpartisipasi dalam pekerjaan pembangunan jaringan *Fiber Optic* di wilayah Bali dan sekitarnya. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari PT. Gaya Masa Teknik Denpasar permasalahan kinerja karyawan diketahui bahwa jumlah unit pasang baru saluran *fiber optic* periode Januari-Desember 2023 belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Adapun pencapaian target unit pasang baru saluran *fiber optic* yang mampu diselesaikan oleh karyawan periode Januari-Desember 2023 pada PT. Gaya Masa Teknik disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Pencapaian Target Unit Pasang Baru Saluran Fiber Optic Pada PT. Gaya Masa Teknik Denpasar Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
Januari	1.550	1.085	70,00
Februari	1.400	1.120	80,00
Maret	1.550	1.395	90,00
April	1.500	1.050	70,00
Mei	1.550	930	60,00
Juni	1.500	1.140	76,00
Juli	1.550	1.302	84,00
Agustus	1.500	1.290	86,00
September	1.550	1.209	78,00
Oktober	1.500	1.080	72,00
November	1.550	1.054	68,00
Desember	1.500	1.110	74,00

Rata-Rata	1.517	1.147	76,00
------------------	--------------	--------------	--------------

Sumber: PT. Gaya Masa Teknika Denpasar (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa pencapaian target unit pasang baru saluran *fiber optic* yang mampu diselesaikan oleh karyawan periode Januari-berfluktuasi dan cenderung tidak mencapai target per bulannya. Pada periode tahun 2023 persentase realisasi pencapaian target unit pasang baru saluran *fiber optic* yang mampu diselesaikan oleh karyawan pada PT. Gaya Masa Teknikanya sebesar 76%, di mana persentasi tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional karyawan, dimana pemimpin merasa kesulitan mengatur karyawan yang membandel, seperti mengabaikan instruksi pimpinan. Adapun fenomena menyangkut masalah pelatihan kerja, diketahui karyawan beranggapan bahwa materi pelatihan yang diberikan hanya materi perihal pengelolaan dan proses kerja yakni cara pemasangan saluran *fiber optic* baru. Berkaitan dengan variabel komunikasi, diketahui bahwa kurangnya pemahaman akan pesan yang disampaikan akan berdampak pada adanya kesalahpahaman penyelesaian keluhan pelanggan mengenai jaringan *fiber optic* yang mengalami gangguan, hal ini pula yang akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang. *Goal setting theory* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil tujuan yang secara sadar di pilih oleh seseorang (Ayem dan Fitriyaningsih, 2022). Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam perusahaan, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Mauliza (2019) kepemimpinan transformasional merupakan karakteristik yang dapat menyatukan pemimpin dan bawahannya untuk menyusun rencana kerja untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal atau kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Menurut Purwaanti (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut: pemimpin yang karismatik, pemimpin inspirasional, pemimpin inspirasional tercermin dari pemimpin, pemimpin yang memberikan kepercayaan, pemimpin yang melakukan stimulus intelektual, serta pemimpin yang dapat berbaur.

Pelatihan Kerja

Mangkuprawira (2019) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan kerja lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Menurut Mangkunegara (2019) indikator yang digunakan pelatihan kerja adalah sebagai berikut: jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, sertifikasi peserta.

Komunikasi

Menurut Handoko (2019), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2019) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Menurut Sutardji (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi adalah sebagai berikut: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, serta tindakan.

Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri (2019) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu 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. Menurut Simamora (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, serta kerja sama.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan secara efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini bermakna bahwa semakin seorang pemimpin memiliki sikap transformasional, akan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya (Nariswari dan Rahardjo, 2019). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Pambudi (2019), Putra (2019), Nainggolan (2020), Sukmawati (2020), Rasminingsih & Permadi (2023), Fariz (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Amin (2019) menyatakan pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Fariz (2024), Indriyanah, dkk (2024), Mahesa, dkk (2024), Wati dan Warpindyastuti (2024), Yuliyanty, dkk(2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pelatihan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut David (2019) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan komunikasi yang baik antar karyawan. Hal ini sesuai dengan

pernyataan yang diungkapkan oleh Panjaitan (2019), Fransiska (2020), Nainggolan (2020), Sukmawati (2020), Edbertkho & Sulaiman (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H₃: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Gaya Masa Teknika Denpasar yang beralamat di Jalan Danau Buyan II No.2 Sanur, Denpasar Selatan. Obyek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar. sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan dengan kriteria Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 35 karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua variabel yakni gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.



Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	35
Test Statistic	0,161
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,295 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,295 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,368	2,716	Bebas multikolinearitas
Pelatihan Kerja	0,569	1,758	Bebas multikolinearitas
Komunikasi	0,544	1,838	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,236	Bebas gejala heteroskedastisitas
Pelatihan kerja	0,258	Bebas gejala heteroskedastisitas
Komunikasi	0,418	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,236; 0,258 dan 0,418 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,094	0,872		1,254	0,219
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,608	0,072	0,664	8,397	0,000
Pelatihan Kerja	0,160	0,055	0,185	2,899	0,007
Komunikasi	0,195	0,055	0,231	3,547	0,001
R					0,964
R Square					0,929
Adjusted R Square					0,922

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,094 + 0,608X_1 + 0,160X_2 + 0,195X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

$b_1 = 0,608$, berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,160$, berarti apabila pelatihan kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,195$, berarti apabila komunikasi (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,964, artinya hubungan sangat kuat antara gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,922 atau 92,2% artinya gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi sebesar 92,2% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 7,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji t (t-test)

Pengujian t-test berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,397 dengan

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,899 dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar, sehingga hipotesis dua (H_2) diterima.

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,547 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknika Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar mengalami peningkatan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Indah Permai Denpasar. Seluruh pertanyaan dari lima indikator yakni pemimpin yang karismatik, pemimpin inspirasional, pemimpin yang memberikan kepercayaan, pemimpin yang melakukan stimulus intelektual dan pemimpin yang dapat berbaur. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,51, hal ini berarti persepsi responden tentang gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Indah Permai Denpasar yaitu baik. Pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transformasional mendapat tanggapan yang cenderung setuju. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Pambudi (2019), Putra (2019), Nainggolan (2020), Sukmawati (2020), Fariz (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pelatihan kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar mengalami peningkatan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi pelatihan kerja pada PT. Indah Permai Denpasar. Seluruh pertanyaan dari lima indikator yakni jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan dan kualifikasi peserta. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel pelatihan kerja adalah 3,45, hal ini berarti persepsi responden tentang pelatihan kerja pada PT. Indah Permai Denpasar yaitu baik. Pernyataan mengenai pelatihan kerja mendapat tanggapan yang cenderung setuju. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Fariz (2024), Indriyana, dkk (2024), Mahesa, dkk (2024), Wati dan Warpindyastuti (2024), Yuliyanty, dkk (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pelatihan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik komunikasi, maka kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar mengalami peningkatan. Terdapat lima item pernyataan yang menggambarkan kondisi komunikasi pada PT. Indah Permai Denpasar. Seluruh pertanyaan dari lima indikator yakni pemahaman, kenyamanan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan. Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel komunikasi adalah 3,24, hal ini berarti persepsi responden tentang komunikasi pada PT. Indah Permai Denpasar yaitu kurang baik. Pernyataan mengenai komunikasi mendapat tanggapan yang cenderung kurang setuju. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Panjaitan (2019), Fransiska (2020), Nainggolan (2020), Sukmawati (2020), Edbertkho & Sulaiman (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, maka kinerja akan semakin meningkat.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada PT. Gaya Masa Teknik Denpasar akan meningkat. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik

pelatihan kerja maka kinerja pada PT. Gaya Masa Teknik Denpasar akan meningkat. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja pada PT. Gaya Masa Teknik Denpasar akan meningkat.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Gaya Masa Teknik Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 92,2 persen yang menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan hanya mampu dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan komunikasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sisanya sebesar 7,8persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2019). *Hubungan antara budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs N 1 Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan* (Skripsi). UIN Raden Intan Lampung.
- Ayem, S., & Fitriyaningsih, E. (2022). Determinan akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Forum Ekonomi*, 24(2), 446–463.
- Davis, K., & Newstrom. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Erlangga.
- Edbertkho, J., Wilinny, W., Sutarno, S., Yuliana, Y., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan tahun 2021. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 290–294.
- Fajri, J. (2019). *Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta* (Naskah Publikasi). Universitas Islam Indonesia.
- Faris, S. L., Arfani, M., & Asnawi, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 269–274.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Indriyanah, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*

dan Manajemen, 2(8), 395–402.

Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Mahesa, R. I., Pasulu, M., & Gemini, P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 4(1), 37–46.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Mycological Research.

Mauliza, P. (2019). Pengaruh kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja karyawan wilayah Hisbah, Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 25–39.

Nainggolan, A. P. (2020). *Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kundur Mas Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun* (Disertasi doctoral). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Nariswari, L., & Rahardjo, M. (2019). Analisis gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Poliplas Indah Sejahtera). *Journal of Accounting*, 5(1), 23–37.

Noviherni, & Hanifah, F. (2020). Komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 7(3), 51–59.

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *IqtishadEQUITY Jurnal Manajemen*, 1(1).

Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1).

- Panjaitan, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30–42.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260–279.
- Purwaanti, N., & Triasty, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 134–147.
- Putra, Y., & Saragih, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 326–336.
- Rivai, V., & Basri, M. (2019). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi* (Diterjemahkan oleh Tim Indeks). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. SIE YKPN.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sutardji. (2019). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Deepublish.
- Wardani, D. K. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintahan desa di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 5(2).
- Wati, D. S., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kementerian PUPR. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(7), 1–27.