

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CORT INDONESIA BAGIAN GUDANG PRODUKSI PAUL REED SMITH

Among Rizqi Prayogo,¹ Ida Ayu Sri Brahmayanti,²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rizqiamong@gmail.com¹, Brahmayanti@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith. Tempat Penelitian ini adalah di Kawasan Berikat Ngoro Industri Persada, kavling G nomor 5-6, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto. Waktu Penelitian pada April – Juni 2022. Penelitian ini menggunakan data sampling dari 60 karyawan melalui penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh parsial terhadap Y dengan nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,027, nilai koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,013, dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,001, dengan demikian masing-masing variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan uji F, diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $2,985 > 2,75$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komunikasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan untuk mengembangkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith dimasa mendatang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, communication and work discipline on employee performance at PT. Cort Indonesia Production Warehouse Section Paul Reed Smith. The place of this research is in the Bonded Zone of Ngoro Industri Persada, lot G number 5-6, Ngoro District, Mojokerto Regency. The time of research April – June 2022. This research used data sampling from 60 employees through questionnaires. The type of data used is quantitative. In this research, the t test showed that the Transformational Leadership Style variable has a partial effect on Y with the regression coefficient value of the Transformational Leadership Style (X_1) of 0.027, the regression coefficient value of Communication (X_2) of 0.013, and the regression coefficient value of Work Discipline (X_3) of 0.001, thus each variable X has a positive and significant effect on variable Y. While the F test obtained $f_{count} > f_{table}$ is $2.985 > 2.75$ so it can be concluded that the independent variable Transformational Leadership Style (X_1), Communication (X_2), Work Discipline (X_3) has a simultaneous and significant effect on the Employee Performance variable (Y). This research is expected to be a consideration for developing better employee performance than before. In addition, this research is expected to

be considered a consideration for human resources development at PT. Cort Indonesia Production Warehouse Section of Paul Reed Smith in the future.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Communication, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh peran individu di dalamnya. Organisasi tidak dapat berjalan tanpa keterlibatan manusia, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi sebagai sekumpulan individu dengan latar belakang yang beragam membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat dibentuk melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan lingkungan kerja berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Menurut Robins (2006:29), terdapat beberapa gaya kepemimpinan, antara lain kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Dalam penelitian ini digunakan kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan karyawan, pembentukan visi, serta peningkatan komitmen dan kepercayaan. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk memberikan upaya lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima yang dapat berlangsung secara formal maupun informal dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang idealnya tumbuh dari kesadaran individu, sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berkaitan langsung dengan produksi barang atau jasa. Menurut Mangkunegara (2009:34), informasi kinerja sangat penting untuk mengevaluasi apakah pelaksanaan kerja telah sesuai dengan tujuan organisasi. PT Cort Indonesia Mojokerto sebagai perusahaan manufaktur alat musik menghadapi permasalahan berupa kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, rendahnya disiplin kerja, serta penerapan kepemimpinan transformasional yang belum optimal. Kondisi tersebut menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal, sehingga diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum mencakup (Robbins, 2006: 213):

1. Rancangan organisasi;
2. Staffing;
3. Sistem reward;
4. Manajemen kinerja;
5. Pengembangan pekerja dan organisasi;
6. Lingkungan dan hubungan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana didefinisikan sebagai mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah gerakan yang mengakui pentingnya komponen manusia sebagai sumber daya potensial yang perlu dikembangkan untuk berkinerja dan berkontribusi maksimal untuk organisasi dan perkembangannya.

B. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu membawa organisasi mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan membangun kepercayaan diri dan kekuatan mental karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Menurut Robbins (2017:262), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam memotivasi pengikut melalui perhatian individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal guna meningkatkan kinerja organisasi.

C. Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris adalah *communication*, berasal dari kata *communicatio* yang artinya “pemberitahuan atau pertukaran pikiran” yang bersumber dari kata *communis* yang berarti “sama”, yaitu dalam kesamaan makna (Effendi, 2009:48).

D. Disiplin Kerja

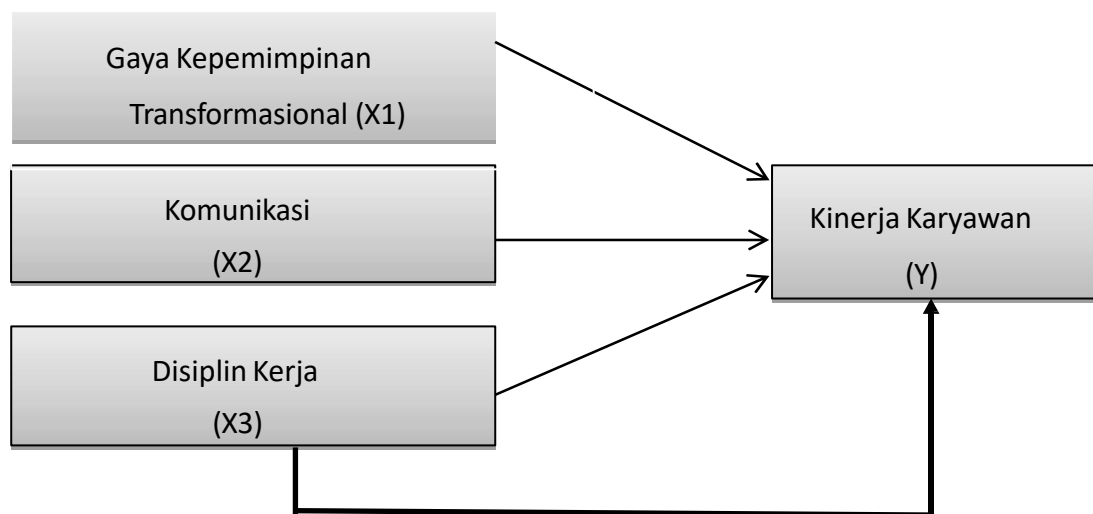
Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019:89).

E. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat menjalankan fungsinya dengan menggunakan segala kemampuan, keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan dengan standar yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.

H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, 2005). Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan di PT Cort Indonesia bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith yang berlokasi di Kawasan Berikat Ngoro Industri Persada, Mojokerto, Jawa Timur, dengan waktu penelitian pada bulan April hingga Juni 2022. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Data tersebut digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan didukung dengan wawancara. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan instrumen kuesioner yang

disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis data dilakukan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.5462	0.255	Valid
	X1.2	0.4842	0.255	Valid
	X1.3	0.2806	0.255	Valid
	X1.4	0.5546	0.255	Valid
	X1.5	0.4201	0.255	Valid
	X1.6	0.2804	0.255	Valid
	X1.7	0.333	0.255	Valid
	X1.8	0.409	0.255	Valid
	X1.9	0.3722	0.255	Valid
	X1.10	0.4496	0.255	Valid
	X2.1	0.2579	0.255	Valid
	X2.2	0.538	0.255	Valid
	X2.3	0.3803	0.255	Valid
	X2.4	0.4985	0.255	Valid

Komunikasi (X ₂)	X _{2.5}	0.3499	0.255	Valid
	X _{2.6}	0.2813	0.255	Valid
	X _{2.7}	0.3009	0.255	Valid
	X _{2.8}	0.4604	0.255	Valid
	X _{2.9}	0.3335	0.255	Valid
	X _{2.10}	0.3422	0.255	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.2935	0.255	Valid
	X _{3.2}	0.3599	0.255	Valid
	X _{3.3}	0.4021	0.255	Valid
	X _{3.4}	0.3421	0.255	Valid
	X _{3.5}	0.3619	0.255	Valid
	X _{3.6}	0.3445	0.255	Valid
	X _{3.7}	0.3922	0.255	Valid
	X _{3.8}	0.4699	0.255	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.3162	0.255	Valid
	Y.2	0.5178	0.255	Valid
	Y.3	0.3477	0.255	Valid
	Y.4	0.2677	0.255	Valid
	Y.5	0.4617	0.255	Valid
	Y.6	0.5664	0.255	Valid
	Y.7	0.5233	0.255	Valid
	Y.8	0.4485	0.255	Valid
	Y.9	0.4454	0.255	Valid
	Y.10	0.3529	0.255	Valid

Sumber:

Data SPSS Versi 25 Uji Validitas

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih dari r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komunikasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,807	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,867	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > r tabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One - Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	4,76005866
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.067
Test Statistic		.068
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data SPSS Versi 25 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. tanda tangan. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data sisa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

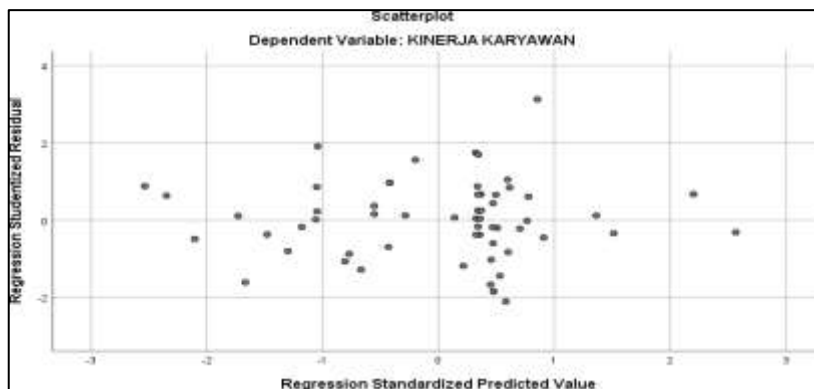
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

CollinearityStatistic			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	.339	2.949	Tidak ada Multikolinieritas
Komunikasi(X2)	.342	2.922	Tidak ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	.978	1.023	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data SPSS Versi 25

Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai VIF pada (X1) sebesar 2,949, (X2) 2,922 dan (X3) 1,023 yang dimana < 10, sedangkan nilai dari tolerance untuk (X1) sebesar 0,339, (X2) 0,342, dan (X3) 0,978 yang dimana > dari 0,10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis pada gambar diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada Heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menyatakan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokesdasitas pada penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2,982	3,803		,784	,000
	Gaya kepemimpinan Transformasional	,263	,117	,228	2,241	,027
	Komunikasi	,273	,108	,256	2,535	,013
	Disiplin Kerja	,349	,104	,311	3,354	,001

Sumber: Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,985 + 0,263 X_1 + 0,273 X_2 + 0,349 X_3 + e$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang bernilai sebesar 2,982 yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) Disiplin Kerja (X3) dalam keadaan tetap atau tidak terjadi perubahan maka peningkatan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,982.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,263 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,263 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.
3. Nilai koefisien Komunikasi (X2) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi (X2) mengalami peningkatan satu-satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,273 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Komunikasi memiliki pengaruh kinerja karyawan pada PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X3) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,349 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis
Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,982	3,803		,784	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,263	,117	,228	2,241	,027
	Komunikasi	,273	,108	,256	2,535	,013
	Disiplin Kerja	,349	,104	,311	3,354	,001

Sumber: Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 56, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,003. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung 2,241 dengan signifikansi $0,027 < 0,05$, variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai t hitung 2,535 dengan signifikansi $0,013 < 0,05$, dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung 3,354 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Dengan demikian, seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji f (Uji simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1297,146	3	432,382	13,982	.000
	Residual	1731,787	56	30,925		
	Total	3028,933	59			

Sumber: Data SPSS Versi 25

Nilai F hitung sebesar $13,982 > F$ tabel 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap

variabel Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya.

Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa kuisisioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.736	3.96572
a. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien Determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,736 yang berarti bahwa sebesar 73,6% Kinerja karyawan pada PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith yang dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar peneliti ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung 2,241 > t tabel 2,003 dan signifikansi < 0,05, sehingga H₁ diterima. Koefisien regresi sebesar 0,263 menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri Novitasari dan Budhi Satrio (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung 2,535 > t tabel 2,003 dan signifikansi 0,013 < 0,05, sehingga H₂ diterima. Koefisien regresi sebesar 0,273 menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi Anggraeni dan Zulkifli Umar (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung 3,354 > t tabel 2,003 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H₃ diterima. Koefisien regresi sebesar 0,349

menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nova Syafrina (2017).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,6% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

KESIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.
4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil Uji F (Simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Cort Indonesia Bagian Gudang Produksi Paul Reed Smith.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Mangkunegara, AAAP (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Marzuki. (2006). *Metodologi riset*. Yogyakarta: BPFE.
- Novitasari, P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–15.
- Robbins, SP (2006). *Perilaku organisasi* (edisi ke-11). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2017). *Perilaku organisasi* (edisi ke-17). Harlow: Pearson Education.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2005). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 12–20.