

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARGO MULYO MAKMUR KABUPATEN TUBAN

M. Maulana Andriansyah<sup>1</sup>, M. Sihab Ridwan<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : mandreansyah50@gmail.com<sup>1</sup>, shihab@untag-sby.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Margo Mulyo Makmur. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Margo Mulyo Makmur. Dengan jumlah sampel 100 responden yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan teknik analisis yang digunakan adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Waktu dari penelitian ini yaitu dari Maret-Mei 2024. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT. Margo Mulyo Makmur lebih fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, memperkuat kerjasama tim, dan meningkatkan komunikasi antar karyawan. Program pelatihan kepemimpinan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan komunikasi dapat diterapkan. Selain itu, membentuk tim kerja yang solid melalui kegiatan team building secara berkala dapat mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan efisiensi kerja. Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan transparan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi dan Kinerja Karyawan*

### Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. SDM ini berperan dalam mengatur dan mengelola sumber daya lainnya untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dan lembaga perlu memiliki SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir, (2019:200) kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan perilaku kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu, umumnya satu tahun. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

PT. Margo Mulyo Makmur memerlukan karyawan dengan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa para karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut telah memenuhi atau bahkan melampaui standar dan tujuan yang diharapkan (Tumor, 2020).

Berikut merupakan data kinerja karyawan yang dimiliki oleh HRD PT. Margo Mulyo Makmur dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023.

**Data Kinerja Karyawan PT. Margo Mulyo Makmur**

TAHUN	KUALITAS	KUANTITAS	KATEGORI
2022	80%	79%	Baik
2023	81%	75%	Sedang

Sumber : Laporan Data Kinerja Karyawan PT. Margo Mulyo Makmur

Berdasarkan data kinerja karyawan yang tersedia, terlihat adanya fluktuasi dalam persentase kualitas dan kuantitas kinerja karyawan di PT. Margo Mulyo Makmur. Pada tahun 2022, kinerja karyawan sudah melampaui kategori baik, menunjukkan bahwa kinerja mereka cukup memadai dan memberikan kuantitas kerja yang baik bagi perusahaan. Namun, pada tahun 2023, meskipun terjadi peningkatan kualitas kerja sebesar 1%, kuantitas kerja menurun sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2023, PT. Margo Mulyo Makmur mengalami penurunan dalam kinerja karyawan. Data ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan di PT. Margo Mulyo Makmur, yang kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor.

Faktor pertama yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut (Yulanda, 2020) gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut (Sukmawati et al., 2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai metode atau teknik yang digunakan seseorang dalam menjalankan kepemimpinan, serta sebagai norma perilaku yang diterapkan saat individu tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan hasil pra survei mengenai gaya kepemimpinan, masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Margo Mulyo Makmur. Dari lima pernyataan yang disurvei, pernyataan yang paling sering mendapat jawaban "Tidak" adalah mengenai "Pemimpin dapat memberitahukan dengan jelas apa yang harus saya kerjakan". Ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu memberikan instruksi yang lebih jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, agar karyawan dapat memahami tugas mereka dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

Faktor kedua yang diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Menurut (Tailan et al., 2021) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja bersama mencapai visi bersama dan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Susanto, 2024) mendefinisikan kerjasama tim sebagai unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu, di mana tujuan perusahaan adalah pencapaian yang diharapkan dalam tanggung jawab pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil pra survei mengenai kerjasama tim, masih ada beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Margo Mulyo Makmur. Dari lima pernyataan yang disurvei, pernyataan dengan jawaban "Tidak" terbanyak adalah "Setiap anggota tim dapat saling percaya satu sama lain". Ini menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan antar anggota tim dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, membangun rasa saling percaya antar karyawan sangat penting untuk diterapkan di PT. Margo Mulyo Makmur.

Selain gaya kepemimpinan dan kerjasama tim, faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut (Muhammad Ihsan Nidel, 2021) komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang lazim, baik itu melalui simbol, sinyal, maupun tindakan atau perilaku. Sedangkan menurut (Saputri & Pamikatsih, 2020) komunikasi adalah proses transmisi informasi antar individu dengan tujuan memahami isi informasi yang dikirimkan. Berdasarkan lima pernyataan yang disurvei, mayoritas responden menjawab "Tidak" pada pernyataan "Saya dapat dengan mudah mengeluarkan pendapat saya kepada pemimpin". Ini menunjukkan bahwa pemimpin di PT. Margo Mulyo Makmur kurang terbuka terhadap karyawan, sehingga membuat karyawan merasa sulit untuk menyampaikan pendapat atau ide mereka kepada pemimpin. Oleh karena itu, sangat dianjurkan agar pemimpin bersikap lebih terbuka kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa lebih leluasa dalam menyampaikan atau meminta pendapat kepada pemimpin. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, kinerja karyawan di PT. Margo Mulyo Makmur berpotensi untuk meningkat.

Disamping fenomena masalah diatas, terdapat research gap yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh (Tumor, 2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Pamikatsih, 2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tailan et al., 2021), menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Yuwana, 2022), menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2024), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Nuriah, 2022), menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur. Oleh karena itu, peneliti mengangkat penelitian yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban".

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah, (2019:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia melibatkan penggunaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi melalui berbagai fungsi, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, serta keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

### Gaya Kepemimpinan

Hasibuan, (2017:170) Gaya kepemimpinan diartikan sebagai metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, dengan tujuan mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra, (2020:95) yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi

### Kerjasama Tim

Amirullah, (2015:82) kerjasama tim merupakan sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mengoordinasikan upaya mereka dalam mencapai tujuan bersama. Kerja tim melibatkan pemanfaatan pengetahuan dan keterampilan masing-masing individu dalam kelompok untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. West, Richard, (2008:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas, di mana pembagian tanggung jawab dapat menciptakan kerjasama yang efektif.
2. Saling berkontribusi, yang berarti dengan memberikan kontribusi baik dalam bentuk tenaga maupun pemikiran, kerja sama akan terjalin dengan baik.
3. Memaksimalkan kemampuan, yaitu dengan setiap anggota tim mengerahkan potensi terbaik mereka, kerja sama yang terjalin akan menjadi lebih solid dan berkualitas.

### Komunikasi

Menurut Toha, M., (2016:64), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami dan diterima, sehingga tercipta saling pengertian. Adanya umpan balik memungkinkan proses komunikasi berlangsung secara berkelanjutan ketika kedua pihak memahami tema yang dibahas. Menurut Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, (2019:141) ada 4 indikator komunikasi, yaitu:

1. Bijaksana dan kesopanan.
2. Penerimaan umpan balik.
3. Berbagi informasi.

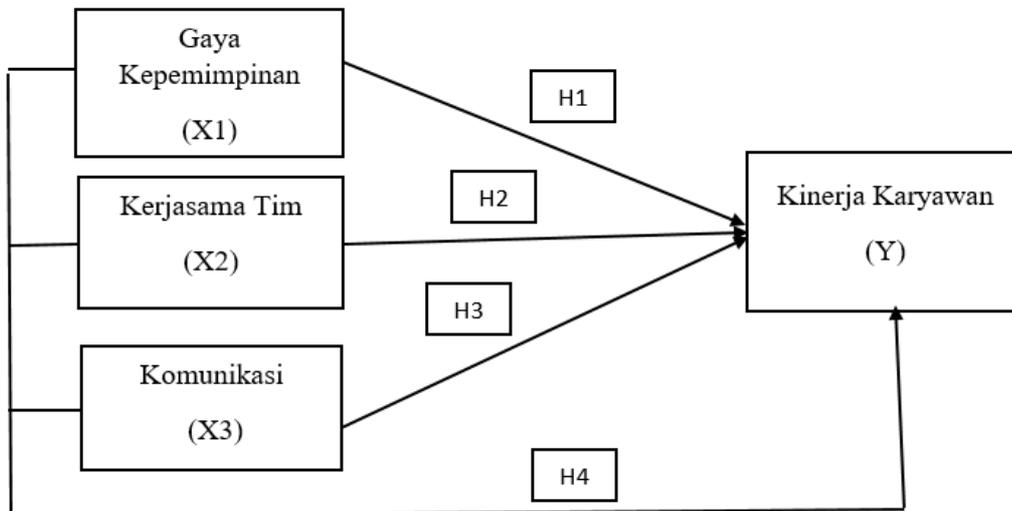
4. Memberikan informasi tugas.

## Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, (2017:478) kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan pencapaian tugas individu, yang dapat berpengaruh pada penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Tailan et al., (2021:345) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
2. Kualitas. Pemahaman karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan pengaruh pelatihan dan kemampuan karyawan
3. Kecepatan. pemahaman karyawan tentang suatu tindakan dari awal hingga selesainya output.
4. Efisiensi Penggunaan sumber daya yang optimal, masa kerja, dan biaya organisasi
5. Hadir. Efektivitas pekerja dipengaruhi oleh tingkat kemunculan mereka di organisasi.

## KERANGKA PENELITIAN



Gambar Model Kerangka Pemikiran

## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, serta kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban.

H2 : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban.

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban.

H4 : Gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban.

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dikumpulkan

melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Margo Mulyo Makmur, yang berjumlah 100 orang. Sampel yang diambil juga terdiri dari 100 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama: karakteristik demografi responden dan deskripsi variabel penelitian. Distribusi usia responden menunjukkan bahwa tidak ada responden berusia di bawah 20 tahun (0%), sedangkan responden berusia 20-30 tahun berjumlah 90 orang (90%). Responden berusia 30-40 tahun mencapai 8 orang (8%), dan responden di atas 40 tahun berjumlah 2 orang (2%). Mengenai jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 79 orang (79%), sementara responden perempuan berjumlah 21 orang (21%). Pendidikan terakhir responden terdiri dari 75 orang dengan pendidikan SMA/SMK (75%) dan 15 orang dengan pendidikan D3/S1/S2/S3 (15%). Berdasarkan masa kerja, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 38 orang (38%), yang bekerja antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 40 orang (40%), yang bekerja antara 5 hingga 10 tahun sebanyak 3 orang (3%), dan tidak ada responden yang bekerja lebih dari 10 tahun (0%).

### Hasil Uji Validitas.

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai  $n-2$ , pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, yang memiliki nilai 0,1966. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

### Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 23 dengan metode statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

#### Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha hasil hitung	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,766	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,812	0,6	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,825	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	0,6	Reliabel

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel uji reliabilitas diatas ini dapat dilihat bahwa nilai item pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,766, kerjasama tim (X2) sebesar 0,812, komunikasi (X3) sebesar 0,825 dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,872 berdasar kriteria nilai cronbach's alpha suatu variabel dinyatakan konsisten karena nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  sehingga variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi ideal memiliki data dengan distribusi normal

atau hampir normal. Digunakan tingkat signifikansi  $\alpha > 0,05$ . Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi normalitas data.

**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.84053112
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.069
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 100, nilai signifikasi atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.183 dimana nilai signifikasi lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan sampel sebanyak 100 data, maka data residual terdistribusi normal. Untuk itu dilanjutkan uji asumsi klasik selanjutnya.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terdeteksi jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ . Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
<b>Model</b>	<b>Collinearity Statistic</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Gaya kepemimpinan (X1)	.995	1.005
Kerjasama tim (X2)	.895	1.235
Komunikasi (X3)	.998	1.002
<b>a. Dependent Variabel: Kepuasan Konsumen</b>		

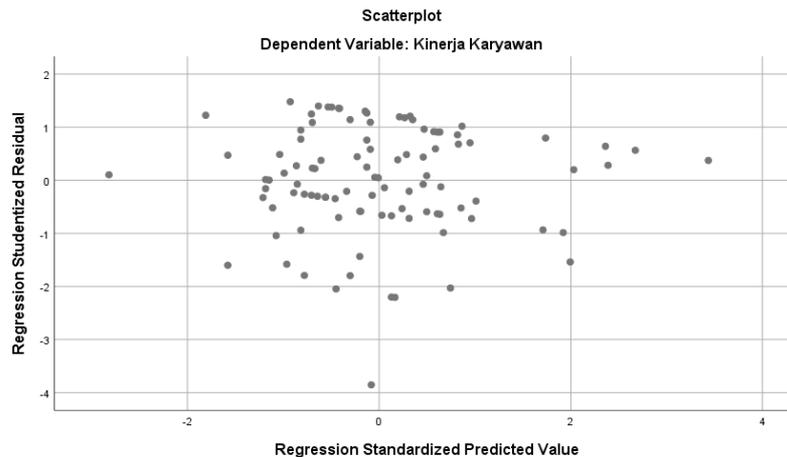
Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diketahui nilai VIF, menunjukkan VIF pada variabel gaya kepemimpinan (1,005), variabel kerjasama tim (1,235) dan variabel komunikasi (1,002). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF  $< 10$ . Selain itu, nilai tolerance pada variabel gaya kepemimpinan (0,995), variabel kerjasama tim (0,895) dan variabel lokasi (0,998). Artinya nilai *tolerance*  $> 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, yang berarti tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID, pola dapat diamati untuk mengevaluasi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau garis lurus), maka heteroskedastisitas ditemukan. Jika tidak ada pola, dan titik-titik

tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas ditemukan. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai dengan ketiga untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.783	18.822		4.823	.008
	Gaya Kepemimpinan	.507	.364	.138	2.393	.012
	Kerjasama Tim	.111	.540	.203	2.056	.007
	Komunikasi	-.113	.133	-.084	-.847	.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 90,783 + 0,507(X_1) + 0,111(X_2) - 0,113(X_3) + e$$

Dimana :

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai sebesar 90,783 berarti mengandung pengertian bahwa jika semua variabel bebas yang terdiri gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kerjasama tim ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 90,783.

$\beta_1$  = Koefesien Regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Nilai Koefesien dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,507 berarti jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,507 dengan anggapan variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) konstan atau tetap.

$\beta_2$  = Koefesien Regresi dari variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ )

Nilai Koefesien dari variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,111 berarti jika Kerjasama Tim ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,111 dengan anggapan variabel komunikasi ( $X_3$ ) konstan atau tetap.

$\beta_3$  = Koefesien Regresi dari variabel Komunikasi ( $X_3$ )

Nilai Koefisien dari variabel Komunikasi (X3) bernilai positif sebesar -0,113 berarti jika Komunikasi (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,113 dengan asumsi variabel lain tetap.

## Teknik Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (t)

Uji T (Parsial) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai secara parsial. Dan r tabelnya sebesar 2,000, maka hasil uji t nya adalah sebagai berikut:

#### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.783	18.822		4.823	.008
	Gaya Kepemimpinan	.507	.364	.138	2.393	.012
	Kerjasama Tim	.111	.540	.203	2.056	.007
	Komunikasi	-.113	.133	-.084	-.847	.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijadikan acuan dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,507 dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur.

#### 2. Kerjasama Tim

Variabel kerjasama tim (X2) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,111 dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur.

#### 3. Komunikasi

Variabel komunikasi (X3) menunjukkan hasil koefisien sebesar -0,113 dengan signifikansi  $0,339 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, hal ini mempunyai arti bahwa variabel kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur.

## Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji F:

#### Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.171	3	77.390	3.200	.003 <sup>b</sup>
	Residual	3377.069	96	35.178		
	Total	3609.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji F menunjukkan menunjukkan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur.

## Uji Determinasi

Uji determinasi adalah metode yang digunakan dalam analisis statistik untuk mengukur seberapa besar variasi dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel lain. Uji ini sering dinyatakan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model tersebut menjelaskan variasi dalam data. Dalam konteks regresi linier, uji determinasi membantu menilai seberapa baik garis regresi sesuai dengan titik-titik data yang diamati. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 <sup>a</sup>	.564	.335	5.931
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim				

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,335 atau 33,5%, nilai ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 33,5% oleh variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan, sedangkan 66,5% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Tailan et al., 2021), (Susanto, 2024), (Muhammad Ihsan Nidel, 2021), dan (Husain, 2020) gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang bersifat inspiratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang membangkitkan semangat kolaborasi dan inovasi. Penting bagi pemimpin untuk memahami dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

### 2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel kerjasama tim ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Tailan et al., 2021), (Susanto, 2024), (Muklis saefi et al., 2024), menemukan bahwa komunikasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena komunikasi yang efektif memfasilitasi pemahaman yang jelas tentang tugas, tujuan, dan umpan balik, mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan pemahaman yang kuat ini, karyawan cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin yang mampu menyampaikan pesan secara jelas dan memotivasi karyawan melalui komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas, kolaborasi yang lebih baik, dan peningkatan kepuasan kerja di antara anggota tim.

### 3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel kerjasama tim ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Harianto & Fauzan, 2023), (Nuriah, 2022), (Chaeruri & Budiarti, 2020), (Saputri & Pamikatsih, 2020) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakjelasan dalam arahan, kurangnya umpan balik, atau informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan kebingungan, frustrasi, dan ketidakpastian di antara karyawan. Ketidakjelasan dalam arahan membuat karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab mereka

secara efektif, yang dapat menyebabkan kesalahan dan penurunan produktivitas. Kurangnya umpan balik menghalangi karyawan untuk mengetahui apakah mereka melakukan pekerjaan dengan baik atau perlu melakukan perbaikan, sehingga mereka tidak dapat berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Informasi yang tidak akurat atau tidak lengkap dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang salah, yang berdampak negatif pada hasil kerja. Semua faktor ini bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk kinerja optimal, sehingga meskipun komunikasi ada, kinerjanya tetap tidak signifikan.

#### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Tailan et al., 2021), (Susanto, 2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi dalam penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah kompleks dan saling terkait.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2017:170) dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan (Tailan et al., 2021), (Susanto, 2024), (Muhammad Ihsan Nidel, 2021), dan (Husain, 2020)
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori kerjasama tim yang dikemukakan oleh Amirullah, (2015:82) dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan (Tailan et al., 2021), (Susanto, 2024), (Muklis saefi et al., 2024).
3. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori komunikasi yang dikemukakan oleh Toha, M., (2016:64) dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan (Ni Putu & Wartana, 2022), (Agung Ngurah Gede Suindrawan et al., 2023), (Susanti et al., 2022), (Rafik et al., 2022), (Timur Sari, 2023).
4. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo.

#### SARAN

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Diharapkan Pengadilan Negeri Cikarang meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai memiliki rasa nyaman dan loyalitas terhadap perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan menciptakan peluang pengembangan karir. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel bebas lain di luar penelitian ini untuk meneliti faktor-faktor lain yang difokuskan pada kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan, kerjasama tim, beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan lain lain. Dengan demikian, peneliti lain dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zafana Publishing.

- Citramandiri, P. T. G., Dalam, R., Selatan, J., Azwina, D., & Masalah, L. B. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*. 3(1), 28–43.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jiang, L., Clark, B. B., & Turban, D. B. (2023). Overcoming the challenge of exploration: How decompartmentalization of internal communication enhances the effect of exploration on employee inventive performance. *Technovation*, 119(August 2020), 102611. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102611>
- Karepesina, M. T. (2023). *Performance Of Civil Servants : The Role Of Motivation And Organizational Culture*. 7(3), 385–394. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i3sip13>
- Kawiana, I, G, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press Publishing.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245(March), 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Rucky, A. S. (2014). *Menjadi Excecutive Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta : Andi.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyonto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. *Journal Values*, 2(2), 343–352. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>
- Wahyuni, S. R & Nirmala, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Iss Indonesia Cabang Medan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 114–125.
- Zhang, J., Huang, R., Chen, Q., & Zhao, G. (2023). The relationships between supervisor-subordinate guanxi, perceived supervisor autonomy support, autonomous motivation, and employee job satisfaction: Evidence from international hotel chains in China. *International Journal of Hospitality Management*, 108(September 2022), 103354. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103354>

