

## Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia

Chrisensia Novita Setyo Rahayu<sup>1\*</sup>, Susanto<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup>Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

\*E-mail: [chrisensianovita9@gmail.com](mailto:chrisensianovita9@gmail.com), [Hanihfana15@gmail.com](mailto:Hanihfana15@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the Effect of Leadership, Communication and Teamwork on Employee Performance at PT CDS Asia Electronics. The population used in this study were employees of PT CDS Asia Electronics in the packing section, totaling 40 people, where the entire population was used as a sample using a saturated sample. This study uses a quantitative method with data collection techniques distributing questionnaires. Data analysis techniques in this study used the classical assumption test, multiple linear regression method, hypothesis testing and coefficient of determination test. Data processing using SPSS software version 21. The results of this study indicate that the independent variables namely leadership (X1), communication (X2), teamwork (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Based on the Adjusted R Square coefficient of determination of 0.617, which means 61.7 percent of employee performance variables can be explained by independent variables, namely leadership, communication, and teamwork, while the remaining 38.3 percent is explained by other variables outside of this study.*

**Keywords:** Leadership, Communication. Teamwork.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT CDS Asia Electronics. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT CDS Asia Electronics di bagian pengemasan, berjumlah 40 orang, di mana seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan kerja tim (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,617, yang berarti 61,7 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim, sedangkan sisanya 38,3 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kerja Tim.

### 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha

mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain (Wright dan Snell, 1999). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Kualitas SDM harus memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Pada kota besar sudah terdapat banyak perusahaan dari segala bidang, hal ini dapat menjadi wadah persaingan bahwa perusahaan harus memiliki kualitas SDM yang baik sehingga dapat mengikuti arus perkembangan zaman dari segi kemampuan maupun pengetahuan di era globalisasi ini. Salah satunya adalah PT CDS ASIA ELECTRONICS merupakan perusahaan sebuah lampu LED dari Amerika Serikat, perusahaan ini beroperasi dalam pembuatan lampu LED yang nantinya akan diekspor kembali ke negara Amerika yang mulai berdiri pada tahun 2021 di kawasan BSB Semarang. Beberapa kendala pada pabrik lampu LED yang dikarenakan target produksi tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang tidak optimal sehingga pencapaian produksi tidak pernah tercapai secara maksimal. Sebab kinerja karyawan diukur dari hasil capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sebagai bentuk tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan. Penelitian oleh Sekar Ayu Sukma (2022) kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain kepemimpinan dan komunikasi faktor lain meningkatkan kinerja adalah kerjasama tim. Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu, dimana tujuan perusahaan merupakan pencapaian yang dituju dalam sebuah tanggung jawab akan pekerjaannya. Untuk itu faktor kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim harus lebih diperhatikan karena mengingat faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan nantinya. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan dimana variabel kepemimpinan, kerjasama dan komunikasi mempunyai pengaruh yang baik dan bernilai positif untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulis mengangkat judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing PT CDS Asia Electronics.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian sebagai pernyataan jawaban mengenai apa yang hendak diteliti dalam rumusan masalah, maka peneliti tidak akan mencari jawaban diluar pembahasan yang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics.

### **Tinjauan pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **Kinerja**

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawannya

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya tindakan perubahan yang diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Kinerja, menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari uraian indikator diatas dapat dikatakan bahwa indikator tersebut sebagai acuan untuk mengukur kinerja karyawan dalam sebuah organisasi yang ada.

## **Kepemimpinan**

Suatu organisasi pastinya mempunyai seorang pemimpin untuk mengatur jalannya operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya sehingga mereka akan tunduk terhadap apa yang diperintahkan sebagai tugas dan tanggung jawab akan pekerjaannya. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2017). Sedangkan, Menurut Anoraga (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tergantung kepada berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memimpin organisasi itu. Menurut Fahmi (2017) ada beberapa

indikator dalam memahami tentang kepemimpinan yaitu: stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi dan kemampuan komunikasi. **Komunikasi**

Komunikasi merupakan penyampaian pesan yang bermakna sama baik dengan 2 orang atau lebih, orang yang dapat melakukan komunikasi secara efektif disebut komunikatif. Dalam komunikasi antara dua orang, komunikasi terjalin ketika keduanya memiliki pemahaman yang sama. Andrew E. Sikula (2017 : 145) mengatakan komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:52), indikator komunikasi ada 4 yaitu : pemahaman, tindakan, pengaruh pada sikap, dan hubungan yang makin baik.

### **Kerjasama Tim**

Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Panggiki et al., (2021) mendefinisikan kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Sementara, menurut Susanti et al., (2021) bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas sebuah kegiatan agar meraih sasaran spesifik. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) menetapkan indikator kerjasama tim ada 3 yaitu : kerjasama, kepercayaan dan kekompakan.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan**

Menurut Kasmir (2016) Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Apabila pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik tugas dan tanggung jawab akan terlaksana dengan baik, begitu pula sebaliknya. Sedangkan, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simajuntak, 2011). Penelitian yang dilakukan Lamtiur Simanjutak (2018) terdapat hubungan yang kuat dan positif antara peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sekar Ayu Sukma (2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dalam pencapaian kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada lain pihak untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut Umam (2012) Komunikasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi. Sementara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sutrisno, 2010). Penelitian Eva Elviana (2023) mengungkapkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Karisma Kediri, perlu adanya komunikasi dan lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan dapat beraktivitas secara maksimal sehingga mendukung kinerja karyawan. Selanjutnya didukung pendapat Sekar Ayu Sukma (2022) menyatakan bahwa komunikasi yang baik pada karyawan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal atau terjadi peningkatan. Dari uraian diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

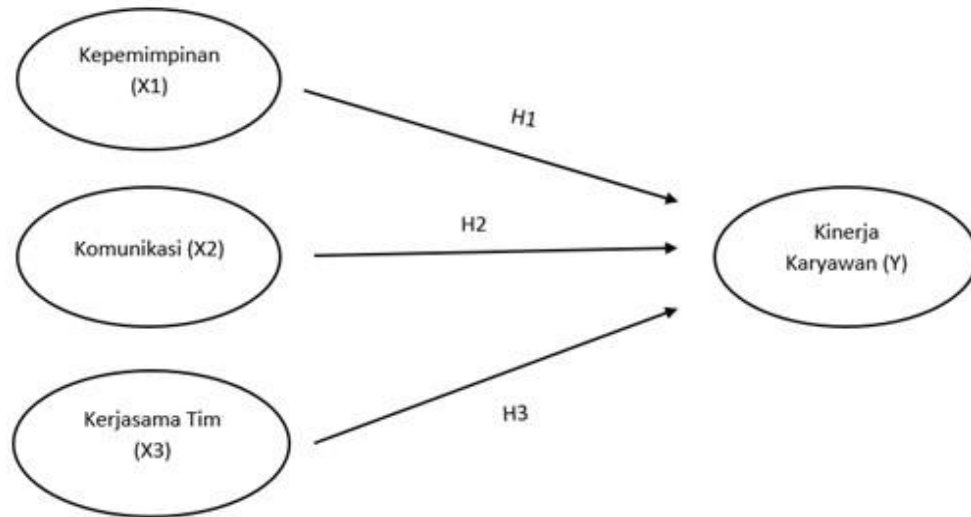
## **H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51). Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi, pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut (Masyithah et al., 2018: 51) Kinerja adalah metode untuk mengevaluasi seberapa baik pekerja menjalankan kegiatan mereka atas serangkaian tolak ukur, serta mengirimkan pengetahuan terhadap pekerja. Tercapainya Output yang kemampuan yang maksimal dapat dikatakan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan dengan benar. Penelitian yang dilakukan Mutia Dwina (2020) menyebutkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim sangat penting dalam organisasi karena dengan adanya kerjasama tim organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan, Lamtiur Simanjuntak (2018) menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

### H3 : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Kerangka Pemikiran



## 2. METODE

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diukur, seperti data mengenai jumlah pencapaian hasil produksi dan target produksi perusahaan.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT CDS Asia Electronics bagian packing dengan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sensus sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan subjek data yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya berasal dari sumber yang terpercaya dan dapat dibuktikan kebenarannya, sumber data terbagi menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer berasal dari pengisian kuesioner responden dan data sekunder berasal dari literatur, jurnal terdahulu dan artikel. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert.

### Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan agar koefisien regresi tidak bias, konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi, serta dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sebagai teknik analisis data penelitian. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pada penelitian ini diuji dengan menggunakan Rumus Koefisien Product Moment Pearson, perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Tabel R	Kesimpulan
Kepemimpinan	Indikator X1.1	0,838	0,312	Valid
	Indikator X1.2	0,774		
	Indikator X1.3	0,693		
	Indikator X1.4	0,828		
Komunikasi	Indikator X2.1	0,640	0,312	Valid
	Indikator X2.2	0,503		
	Indikator X2.3	0,646		
	Indikator X2.4	0,627		
Kerjasama Tim	Indikator X3.1	0,647	0,312	Valid
	Indikator X3.2	0,743		
	Indikator X3.3	0,758		
Kinerja Karyawan	Indikator Y1	0,740	0,312	Valid
	Indikator Y2	0,774		
	Indikator Y3	0,788		
	Indikator Y4	0,771		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

#### Uji Asumsi Klasik Tabel 2. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36705329
	Absolute	.127
Most Extreme Differences	Positive	.127
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.540

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Uji normalitas pada *Kolmogorof-Smirnov Test* yaitu data residu berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan. Dibuktikan dengan hasil probabilitas SPSS pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang bernilai 0,540 dimana  $0,540 > 0,05$  yang artinya berdistribusi normal. **Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINA N	.554	1.805
	KOMUNIKASI	.747	1.338
	KERJASAMA TIM	.625	1.601

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Hasil multikolinearitas pada *Collinearity Statistics* bahwa *tolerance* semua variabel bebas bernilai  $> 0,10$  dan VIF semua variabel bebas  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan variabel bebas yakni kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.512 -	1.078		2.331 -	.025
1	X1	.021	.062	-.072	.333	.741
	X2	-.040	.076	-.100	-.534	.596
	X3	-.048	.079	-.124	-.607	.548

a. Dependent Variable: Abs\_RES Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dibuktikan bahwa uji heteroskedastisitas nilai sig variabel kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim  $> 0,05$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 5. Analisis regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

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

	(Constant)	2.492	1.728		1.442	.158
	X1	.207	.100	.277	2.082	.045
1	X2	.445	.121	.420	3.669	.001
	X3	.298	.127	.294	2.343	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dihasilkan persamaan model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,277 X1 + 0,420 X2 + 0,294 X3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Kepemimpinan  
 X2 = Komunikasi  
 X3 = Kerjasama Tim  
 e = error

Dari model persamaan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,277 bernilai positif, dimana semakin meningkat kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula dan berlaku sebaliknya, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.
- Nilai koefisien variabel komunikasi (X2) sebesar 0,420 bernilai positif, menunjukkan jika komunikasi meningkat, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat dan berlaku sebaliknya, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.
- Nilai koefisien variabel kerjasama tim (X3) sebesar 0,294 bernilai positif, yang artinya semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya, dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.

### Uji Hipotesis Tabel 6. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang telah diperoleh dalam penelitian sudah layak.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.490	3	44.497	21.978	.000 <sup>b</sup>
Residual	72.885	36	2.025		
Total	206.375	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI

Sumber : Data Primer Diolah SPSS,2023

Uji kelayakan model F hitung sebesar 21,978 dan F tabel 2,85, sehingga didapatkan hasil  $21,978 > 2,85$  dengan nilai signifikan 0,00. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim dinyatakan layak dalam analisis regresi.

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.492	1.728		1.442	.158
1 X1	.207	.100	.277	2.082	.045
X2	.445	.121	.420	3.669	.001
X3	.298	.127	.294	2.343	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2023

**H1 : Uji hipotesis kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh kepemimpinan menunjukkan t hitung sebesar  $2,082 > t$  tabel 1,688, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sedangkan nilai signifikannya  $0,04 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **H1 diterima.**

**H2 : Uji hipotesis komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh komunikasi menunjukkan t hitung sebesar  $3,669 > t$  tabel 1,688, dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, sedangkan nilai signifikannya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **H2 diterima.**

**H3 : Uji hipotesis kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh kerjasama tim nilai t hitung sebesar 2,343 lebih besar daripada t tabel 1,668, dengan nilai signifikannya 0,02 lebih kecil daripada 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **H3 diterima.**

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi terhadap variabel terikatnya. Hasil koefisien determinasi antara 1 sampai dengan 0, semakin besar nilai koefisien maka akan semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.617	1.423

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai *Adjusted R Square* pada model regresi sebesar 0,617, yang artinya 61,7 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya 38,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 2,082 lebih besar dari t tabel 1,688, dengan nilai signifikannya 0,04 kurang dari 0,05. Artinya hipotesis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, **H1 diterima**.

Hal tersebut menunjukkan semakin meningkat kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dapat dilakukan dengan membangun hubungan antar manusia, seorang pemimpin tentunya dapat mengayomi bawahannya dengan memberikan pengertian terhadap sesuatu, menjaga komunikasi yang baik antar bawahan dan atasan dan memelihara keharmonisan antara karyawan. Dengan membangun hubungan yang harmonis dibutuhkan peran pemimpin yang mampu mengendalikan konflik, baik konflik kecil maupun besar. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjaga emosi, tidak cepat marah dalam mengambil keputusan dan mempunyai motivasi tinggi dimana mempunyai keinginan kuat untuk terus berkembang, sehingga dapat memotivasi orang lain, karena faktor kepemimpinan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lamtiur Simanjutak (2018) yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian Sekar Ayu Sukma (2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam pencapaian kinerja karyawan. Kepemimpinan sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat, dengan kepemimpinan yang baik tentunya akan mudah mencapai tujuan perusahaan. Sebagian besar kesuksesan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan itu sendiri, sebab seorang pemimpin yang menentukan segala keputusan, sehingga harus bisa membuat keputusan dengan tepat untuk mengurangi resiko yang terjadi. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan bagian packing pada PT CDS Asia Electronics.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan perhitungan yang telah

dilakukan  $t$  hitung sebesar 3,669 lebih besar dari  $t$  tabel 1,688, sedangkan nilai signifikannya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **H2 diterima**.

Peran komunikasi didalam perusahaan sangatlah penting karena akan membantu terjalannya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar anggota dalam mencapai tujuan. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja melalui komunikasi dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang efisien dan efektif, suatu komunikasi yang efektif dalam penyampaiannya dapat langsung dipahami oleh lawan bicara sehingga memudahkan lawan bicara untuk mampu memberikan umpan balik yang sesuai. Sebagai umpan balik yang didapat dalam komunikasi akan mempengaruhi seseorang dalam tindakan yang nantinya dapat mempengaruhi seseorang terhadap sikap, sifat dan perilaku terhadap kinerja. Dalam proses interaksi yang dilakukan dapat meningkatkan hubungan kebersamaan dimana rasa percaya kepada orang lain, tanggung jawab dan motivasi diri supaya menumbuhkan hubungan yang baik antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga meningkatkan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics.

Hasil ini mendukung penelitian Eva Elviana (2023) yang mengungkapkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Karisma Kediri, dalam sebuah perusahaan komunikasi sangat diperlukan sebagai tolak ukur akar keberhasilan kinerja karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat berperan untuk menjaga keefektifan komunikasi baik antara sesama rekan kerja. Selanjutnya didukung penelitian oleh Sekar Ayu Sukma (2022) menyatakan bahwa komunikasi yang baik pada karyawan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal, komunikasi merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan, meskipun komunikasi sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki pendapat yang berbeda.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,343 lebih besar daripada  $t$  tabel 1,668, dengan nilai signifikannya 0,02. Artinya variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **H3 diterima**.

Kerjasama tim yang kuat dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan mampu mendorong individu untuk bekerja sama dalam satu tujuan, karena tujuan dibentuknya kelompok untuk mengajarkan setiap anggota bekerja sama. Untuk meningkatkan kinerja melalui kerjasama tim maka upaya yang dilakukan dengan saling menjaga hubungan yang baik, dimana saling percaya dan kompak. Apabila setiap individu memiliki rasa empati terhadap orang lain, dimana mereka ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain, hal ini dapat mendorong kebersamaan, kerjasama dan kekompakan akan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban bersama untuk satu misi dan satu visi. Dengan kata lain semakin baik kerjasama tim maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian oleh Mutia Dwina (2020) menyebutkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim sangat penting dalam organisasi karena dengan adanya kerjasama tim organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, diperkuat dengan penelitian Lamtiur Simanjuntak (2018) yang menyatakan

kerjasama tim berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics bagian packing, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics, yang berarti apabila kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics. Memberikan pengertian bahwa dengan menjaga komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics. Dengan kerjasama tim yang kompak akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### REFERENSI

- Arifin, Z. (2020). "Metodologi penelitian pendidikan". Jurnal Al-Hikmah, 1(1).
- Cangara, H. (1998). *Pengertian Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo, Persada.
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Elviana, E.2023. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 8299.
- Faustino, C. G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Habibie, W, A, Musriha dan Negoro, K, B. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Branchmark*, Volume 3, Issue 3: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. "Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 316-325.
- Karomah, S. A. S. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan". *Jurnal Visi Manajemen*, 8(3), 188-193. Kartono, Kartini.2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Lamtiur Simanjutak.2018. "Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsiantar". *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, vol 6, No 1 (2018).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47-57.

- Lokay, Calorina, A. 2015. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal EMBA, Volume 3, No. 3 September 981-991: Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Lubis, Anggita Sari. 2016. "Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan". Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No. 1, November 2016
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S dan A. V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. 2010. Kepemimpinan dan Manajemen, Edisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nurdiana, Desi, dkk. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" e-jurnal riset manajemen. April 2017
- Prasetyo, Catur, A, Sutopo dan Noviandari, I. 2017. "Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen Branchmark, Vol 3, Issue 3: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Robins, S. P. (1996). Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Samsudin, H Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Penerbit. Pustaka Setia.