

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang)

Lia Setyo Rimawati*)
Abd. Qodir Djaelani**)
Afi Rachmat Slamet***)

liarima4@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the effect of leadership style, communication, and teamwork on employee performance at PT. Jawa Builds Persada Karangploso Malang. This research belongs to the type of explanatory research with a quantitative approach, which was conducted to examine the effect between variables. In this study, the sampling technique used was saturated sampling technique because the population in the study was less than 100 people, so the number of samples in this study were all members of the population, amounting to 36 people.

To solve the problem in this research, using validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, classical assumption test. This study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25. The results of this study are that there is a simultaneous influence between the variables of Leadership Style, Communication, and Teamwork on Employee Performance in the study at PT Jawa Bangun Persada Karangploso Malang. There is a partial influence between Leadership Style, Communication, and Teamwork on Employee Performance Study at PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.

Keywords : Leadership Style, Communication, Teamwork, and Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Di Era Globalisasi saat ini organisasi atau perusahaan dituntut agar lebih kreatif dan berinovasi sesuai dengan trend saat ini dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Wakil Presiden Ma'ruf Amin menegaskan bahwa “Sumber daya Manusia atau SDM Indonesia harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi atau iptek serta inovatif” (Purnamasari, 2021). Porter-Lawler dalam Putra (2019) menjelaskan bahwa “Kinerja Sumber daya manusia ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat, kemampuan, dan persepsi tentang peran usaha. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, Sumber daya manusia harus memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim yang baik.

PT.Jawara Bangun Persada Karangploso Malang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti (real estate) dikabupaten Malang yang sudah berpengalaman dalam pembangunan rumah. Berdiri sejak tahun 2017 akhir. Informasi langsung dari HRD PT.Jawara Bangun Persada bahwasanya kinerja karyawan selama masa pandemi tercatat stabil tetapi belum maksimal dan selama pandemi karyawan juga sempat WFH atau work from home. Meskipun demikian perusahaan tidak sampai mengurangi jumlah

karyawan padahal dibanyak perusahaan yang sejenis banyak yang mengalami pengurangan jumlah karyawan. Dengan melihat kondisi yang dihadapi tentunya setiap perusahaan mengupayakan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang 3) Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang 4) Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

Manfaat Penelitian

- 1) Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian untuk kedepannya atau penelitian selanjutnya.
- 2) Menambah informasi dan pengetahuan serta wawasan dalam sebuah perusahaan.
- 3) Diharapkan berguna untuk melakukan perbaikan untuk pengambilan kebijakan, pengembangan sdm dan penyelesaian konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
- 4) Memberikan gambaran umum terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang serta dapat memberikan bahan masukan untuk meningkatkan potensi kemampuan atau skill karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaan dan peneliti mengharapkan bahwa hasil yang sudah diteliti dapat memberikan masukan yang positif terhadap perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Habibie et al., (2017) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Geo Given sebesar 400 orang. Sampel diambil sebesar 80 orang sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara

simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Erfiana et al., (2018) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Teamwork*, Beban kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Wahyu Kencana di Surabaya ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Teamwork*, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Wahyu kencana di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Bumi Wahyu Kencana di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 73 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel *Teamwork* , Beban Kerja dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Hidayat et al., (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh”. Metode penelitian yang digunakan adalah uji deskriptif dengan menggunakan nilai rerata dari masing-masing variabel. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Metode pengumpulan data SEM ini bisa dengan survei, test, dan observasi. Penelitian ini dilakukan di PT.Dunia Barusa Cabang Banda Aceh yang jumlah karyawannya 170 orang yang digunakan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sudah berjalan dengan baik.

Effendy & Fitria (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, TBK. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT.Modernland Realty yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa property rumah. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang karyawan. Metode analisis data dengan Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, TBK.

Kurniansah (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.Satria Nusantara Jaya)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Nusantara Jaya). Perusahaan ini bergerak dibidang *real estate*. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Satria Nusantara Jaya, sehingga sampel yang didapat dari perhitungan

rumus slovin adalah 133 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik random sampling. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Nusantara Jaya).

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (dalam Adamy, 2016:91) menjelaskan bahwa “kinerja atau *Performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atau *job requirement* seperti standar atau kriteria untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam Handayani, 2020:8) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin atau atasan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan kesadaran dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan”.

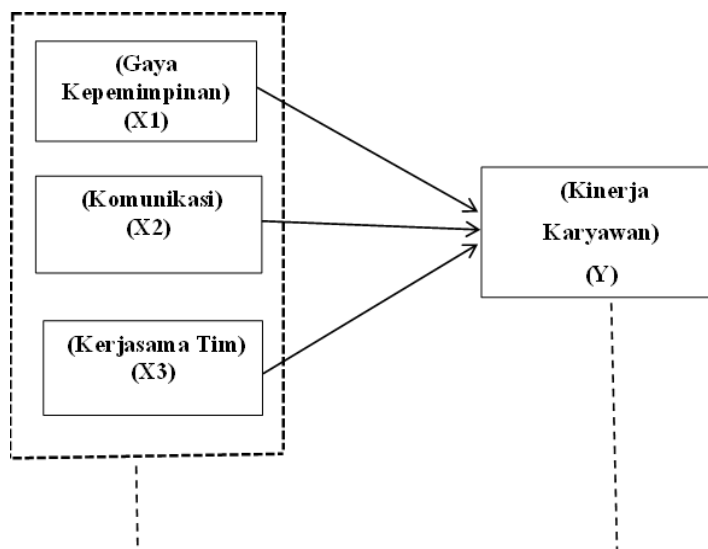
Komunikasi

Menurut Effendy yang dikutip dalam Sinambela, 2016:456) Menjelaskan bahwa “komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang menimbulkan efek tertentu sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh penyampai”.

Kerjasama Tim

Menurut Davis (dalam Hidayat et al., 2019:90) Menjelaskan bahwa “Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan Kerjasama tim daripada dilakukan sendiri”.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jawara Bangun Persada Karangploso, Malang.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jawara Bangun Persada Karangploso, Malang.
- H3 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jawara Bangun Persada Karangploso, Malang.
- H4 : Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jawara Bangun Persada Karangploso, Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *Explanatory Research* dan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat angka yang nantinya diolah dengan metode statistika untuk interpretasi datanya

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni dikantor PT. Jawara Bangun Persada yang berlokasi di Ruko Pesanggrahan Pratama, Jl. Panglima Sudirman, Girimoyo, Kecamatan KarangPloso, Malang, Jawa Timur kode pos:65152.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki ciri dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di perusahaan PT.Jawara Bangun Persada yang terletak di Karangploso yang berjumlah 36 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana menggunakan keseluruhan populasi yaitu 36 orang karyawan sebagai responden.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan menurut Sugiono (2017:85) sensus adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”, sehingga penelitian ini disebut sampel jenuh atau penelitian sensus.

Definisini Operasional

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugas yang diberikan dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu visi misi atau tujuan perusahaan. Indikator dari kinerja karyawan menurut bangun dalam Adamy, (2016:94) antara lain :

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

b. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah kepribadian seseorang atau pola perilaku seseorang dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, mendukung bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang maksimal. Indikator dari gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Handayani, (2020:9) antara lain :

- 1) Pengambilan keputusan
- 2) Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Kemampuan mengendalikan emosional

c. Komunikasi (X2)

Komunikasi merupakan proses penyampaian sebuah pesan atau pertukaran pesan antara dua orang atau lebih sesuai dengan aturan yang ada dan disampaikan dengan baik juga dengan bahasa yang mudah difahami untuk mencapai tujuan bersama. Indikator dari komunikasi menurut Effendy yang dikutip dalam Sinambela (2016:456) antara lain :

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang semakin baik
- 5) Tindakan

d. Kerjasama tim (X3)

Kerjasama tim adalah kolaborasi secara berkelompok yang mana anggotanya saling mendukung satu dengan lainnya, menyelesaikan pekerjaan dengan saling membantu antara sesama anggota untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Indikator kerjasama tim menurut Davis dalam Hidayat et al., (2019:90) antara lain :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Saling berkontribusi
- 3) Pengarahan kemampuan
- 4) Komunikasi yang efektif

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji SPSS 25 diketahui bahwa pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r hitung pada item Y1.1=0,778, item Y1.2=0,798, item Y1.3=0,789, item Y1.4=0,737, dan item Y1.5= 0,764. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh r hitung pada item X1.1=0,777, item X1.2=0,922, item X1.3=0,927, item X1.4=0,920 dan item X1.5=0,821. Variabel

Komunikasi (X2) diperoleh r hitung pada item X2.1=0,847, item X2.2=0,775, item X2.3=0,951, item X2.4=0,854 dan item X2.5=0,855. Variabel Kerjasama Tim (X3) diperoleh r hitung pada item X3.1=0,885, item X3.2=0,921, item X3.3=0,872 dan item X3.4=0,890. Maka semua instrument dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing instrument penelitian telah memenuhi standard validitas dan layak dilakukan uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,802, nilai Cronbach's Alpha Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,923, nilai Cronbach's Alpha Komunikasi (X2) sebesar 0,909 dan nilai Cronbach's Alpha Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,912. Semua instrument penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 yang artinya instrument penelitian ini reliabel untuk digunakan.

b. Hasil Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui bahwa nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > Level of significant ($\alpha=0,05$) yaitu $0,753 > 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF sebesar 3,076 dengan nilai tolerance 0,325, Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 3,741 dengan nilai tolerance 0,267 dan Variabel Kerjasama Tim (X3) memiliki nilai VIF sebesar 6,269 dengan nilai tolerance 0,160. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas karena semua nilai Tolerance > 0,1 dan semua VIF < 10.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dikemukakan bahwa signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,172, variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,397 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,851. Semua variabel memiliki nilai Sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,206	,285		-,724	,474
1 Gaya Kepemimpinan	,774	,060	,766	12,977	,000
1 Komonkasi	,113	,054	,113	2,089	,045
1 Kerjasama Tim	,123	,039	,127	3,191	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi hasil penelitian dapat dibuat model Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0.206 + 0.774 X_1 + 0.113X_2 + 0.123X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) bernilai negatif, hal ini mengindikasikan bahwa didalam model regresi tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim, maka Kinerja Karyawan bernilai negatif.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka variabel Kinerja Karyawan meningkat.
- Koefisien regresi komunikasi bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi meningkat maka variabel Kinerja Karyawan meningkat.
- Koefisien regresi Kerjasama Tim bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa jika Kerjasama Tim meningkat.

e. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120,606	3	40,202	2088,179	,000 ^b
Residual	,616	32	,019		
Total	121,222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komonkasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : data diolah primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian, Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,206	,285		-,724	,474
Gaya Kepemimpinan	,774	,060	,766	12,977	,000
Komunikasi	,113	,054	,113	2,089	,045
Kerjasama Tim	,123	,039	,127	3,191	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dasar pengambilan keputusan, jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05. Maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y.

- 1) Gaya Kepemimpinan (X1)
Variabel Gaya kepemimpinan diketahui dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H2 diterima dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi (X2)
Variabel Komunikasi diketahui dengan nilai signifikan $0,045 < 0,05$ artinya H3 diterima dimana komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kerjasama Tim (X3)
Variabel Kerjasama Tim diketahui dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya H4 diterima dimana kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,995	,994	,13875

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komonkasi, Gaya

Kepemimpinan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,994 atau 99,4%. Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3). Sedangkan 0,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- 1) Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.
- 3) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.
- 4) Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.

Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya yang ingin meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya:

- 1) Variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan hanya 3 variabel (Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim).
- 2) Waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas dan dikarenakan pada saat penelitian ini

masih terjadi pandemi COVID-19.

- 3) Keterbatasan observasi menggunakan kuesioner online biasanya tanggapan responden yang diberikan kurang tepat atau tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Saran

- 1) Mengubah objek penelitian yang lebih luas tidak hanya pada satu perusahaan bisa lebih dari satu perusahaan dengan mengganti responden yang lebih banyak.
- 2) Menambahkan variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja.
- 3) Bagi Perusahaan berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan yang mendapat skor terendah pada indikator pengambilan keputusan dengan pernyataan “Pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan” sehingga dalam hal ini lebih ditingkatkan bahwa dalam pengambilan keputusan harus melibatkan bawahannya.
- 4) Berdasarkan variabel Komunikasi yang mendapat skor terendah pada indikator pemahaman dengan pernyataan “Informasi yang disampaikan pimpinan mudah dipahami”. Sehingga dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan pemahaman informasi agar terjalin sebuah komunikasi yang baik.
- 5) Berdasarkan variabel Kerjasama Tim yang mendapat skor terendah pada indikator pengarahan kemampuan dengan pernyataan “Anggota tim menerapkan kemampuan masing-masing secara maksimal untuk meningkatkan kinerja” sehingga dalam hal ini perusahaan harus mengkoordinasi anggota tim dalam mengarahkan kemampuan masing-masing anggota.
- 6) Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan yang mendapat skor terendah pada indikator kehadiran dengan pernyataan “ Saya jarang tidak masuk kerja kecuali benar-benar dalam keadaan mendesak”. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan kehadiran karyawannya.

Daftar pustaka

- Adamy, M. 2016. Manajemen sumber daya manusia "teori, praktik dan penelitian". In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. UNIMAL PRESS.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–276.
- Erfiana, E., Musarifah, & Noviandri, I. 2018. Pengaruh Teamwork, Beban kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Wahyu Kencana Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 1–10.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. 2017. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 39–50.
<http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/viewFile/408/377>
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. 2019. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Volume*, 5(1), 86–100.
- Kurniansah, D. 2021. Work Motivation on Employee Performance (Case Study Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*, 2(1), 1–

- 13.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 5(1), 47–57.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 8(2), 218–236. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Mattayang, B. 2019. Jemma | Jurnal of Economic ,. Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting, 2(4), 45–52.
- Nengsih, S. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Malang. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/37>
- Pitaloka, F. D. 2020. Pengaruh Kepemimpinan,Teamwork,dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap ska Gandu Mlarak Ponorogo).
- Purnamasari, D. M. 2021. Wapres: SDM Indonesia Harus Kuasai Iptek dan Inovatif. <https://nasional.kompas.com/read/2021/10/18/12515111/wapres-sdm-indonesia-harus-kuasai-iptek-dan-inovatif>
- Putra, B. A. 2019. Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/37>
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. 6(6), 3398–3430.
- Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti (eds.)).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Alfabeta.
- Tanjung, I. 2021. Pengaruh Gaya Dan Komunikasi Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daya Cipta Property Mataram). 4(1), 6.

Lia Setyo Rimawati*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA
Abd. Qodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
Afi Rachmat Slamet***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA