



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CDS ASIA

Chrisensia Novita Setyo Rahayu¹⁾; Susanto²⁾
chrisensianovita9@gmail.com¹⁾; hanifhana15@gmail.com²⁾*

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2)}
Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia²⁾

INFO ARTIKEL

Proses Artikel
Dikirim : 08/12/2023
Diterima: 22/01/2024
Dipublikasikan:
31/01/2024

*Email Korespondensi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia Electronics. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu tidak tercapainya target produksi sehingga perlu dilakukan analisa untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT CDS Asia Electronics bagian packing yang berjumlah 40 orang, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* 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.

Kata Kunci :

Kepemimpinan; Komunikasi; Kerjasama Tim, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership, communication and teamwork on employee performance at PT CDS Asia Electronics. The problem in this research is that the production target was not achieved, so analysis needs to be carried out to resolve this problem. The population used in the research were 40 employees of PT CDS Asia Electronics in the packing department, where the entire population was used as a sample using a saturated sample. This research uses quantitative methods. The data collection technique was carried out using a questionnaire. The data analysis technique in this research uses the classic

assumption test, multiple linear regression method, hypothesis testing and coefficient of determination test. The research results show that the independent variables, namely leadership, have a positive and significant effect on employee performance, Communication has a positive and significant effect on employee performance, Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Based on the Adjusted R Square coefficient of determination of 0.617, which means that 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 this research.

Keyword:

leadership, communication, team work, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Dalam 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 memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia 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 sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengikuti arus perkembangan zaman dari segi kemampuan maupun pengetahuan di era globalisasi ini. Salah satunya adalah PT. CDS Asia Electronic. Perusahaan ini merupakan perusahaan produsen lampu LED dari Amerika Serikat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2021 dikawasan BSB Semarang.

Data di bawah menunjukkan bahwa target produksi karyawan tidak tercapai pada tahun 2022. Tidak tercapainya target ini menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan yang tidak optimal. Penelitian Sekar Ayu Sukma (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu kerjasama tim juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 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.

Tabel 1. Data pencapaian target karyawan

NO	Bulan	Target (PCS)	Pencapaian	Persen
1	Januari	8.000	5.570	69,62
2	Februari	8.000	4.125	51,56
3	Maret	8.000	6.720	84
4	April	8.000	6.600	82,5
5	Mei	8.000	6.120	76,5
6	Juni	8.000	5.245	65,56
7	Juli	8.000	5.940	74,25

NO	Bulan	Target (PCS)	Pencapaian	Persen
8	Agustus	8.000	4.800	60
9	September	8.000	7.128	89,1
10	Oktober	8.000	4.480	56
11	November	8.000	3.238	40,47
12	Desember	8.000	2.846	35,57
JUMLAH		96.000	6.218	65,42
Rata-rata		8.000	5.234	65,42

Sumber : PT.CDS Asia Electronic

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

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.

Menurut Setiawan (2014) 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.

Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi tentunya terdapat seorang pemimpin yang mengatur jalannya operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya sehingga mereka akan tunduk terhadap apa yang diperintahkan sebagai tugas dan tanggung jawab akan pekerjaannya. Secara luas menurut Sutrisno (2017), kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anoraga dalam 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 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) beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan yaitu stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi dan kemampuan komunikasi.

Komunikasi

Menurut Andre E. Sikula (2017) 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) 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), 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)

Hasil penelitian 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).

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 :

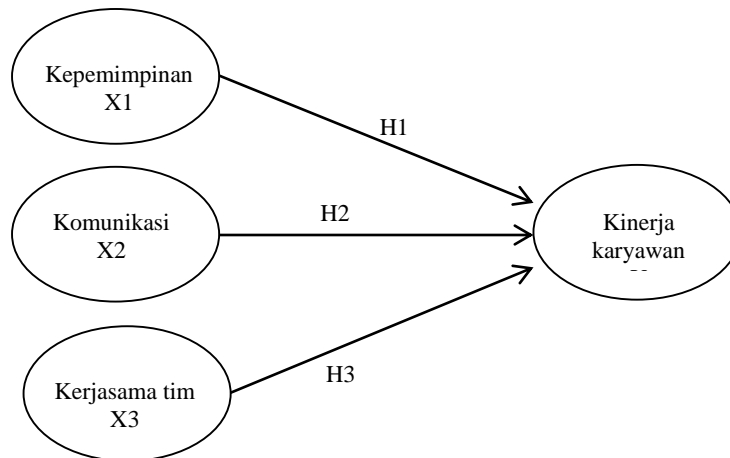
H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

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). 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. Prasetyo dan Lumintang (2017) menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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



Gambar 1. Kerangka pemikiran

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 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

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.

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 2. 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

Dari tabel diatas dapat menunjukkan bahwa indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan yang menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel, maka indikator dinyatakan valid. Artinya indikator dianggap tepat dalam mengukur variable.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36705329
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	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 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	.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 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 6. Analisis regresi Linier Berganda

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

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 :

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen

		Coefficients ^a				
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

terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Merumuskan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap dependen diterima sebagai berikut:

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 H₀ 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 H₀ 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 H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, **H3 diterima.**

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.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 terjalinnya 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 (X3) 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 kekompakkan 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.

PENUTUP

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. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 82-99.
- 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 Thoaha.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 risetmanajemen. 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.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Refika Aditama
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 9(06).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunaryo. 2017. “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan”. E-jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Sutrisno, Edi.2009. Manjemen Sumber Daya Manusia edisi pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS* (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 58-73.
- Terry, G. R. L. W., & Leslie, W. Rue. (2005). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 1-14.