

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Jawaera Bangun Persada Karangploso Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Lia Setyo Rimawati

NPM : 21801081132



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

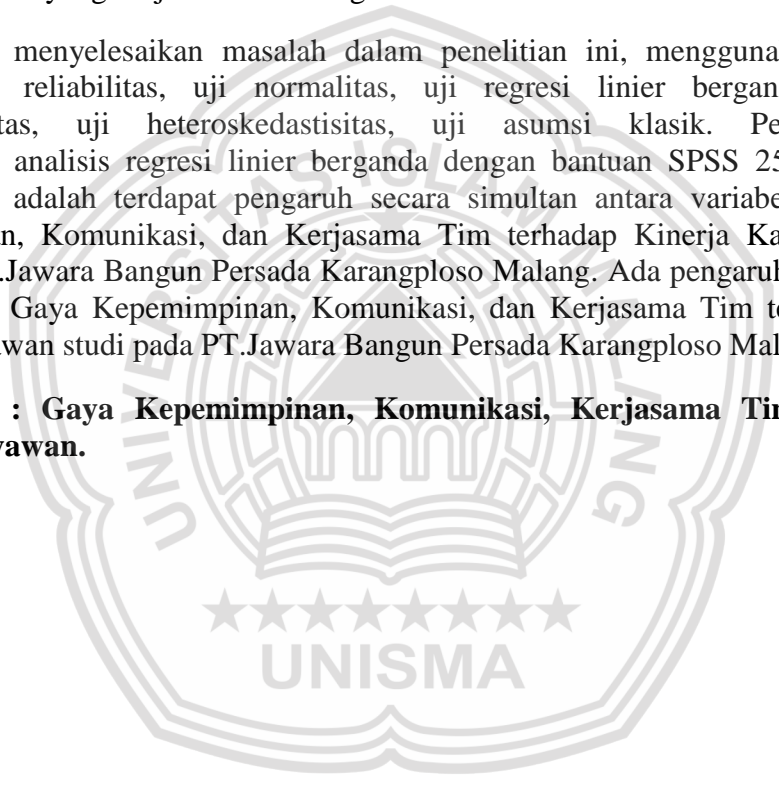
2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang. Penelitian ini termasuk jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh karena populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 36 orang.

Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji asumsi klasik. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT.Jawara Bangun Persada Karangploso Malang. Ada pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT.Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

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

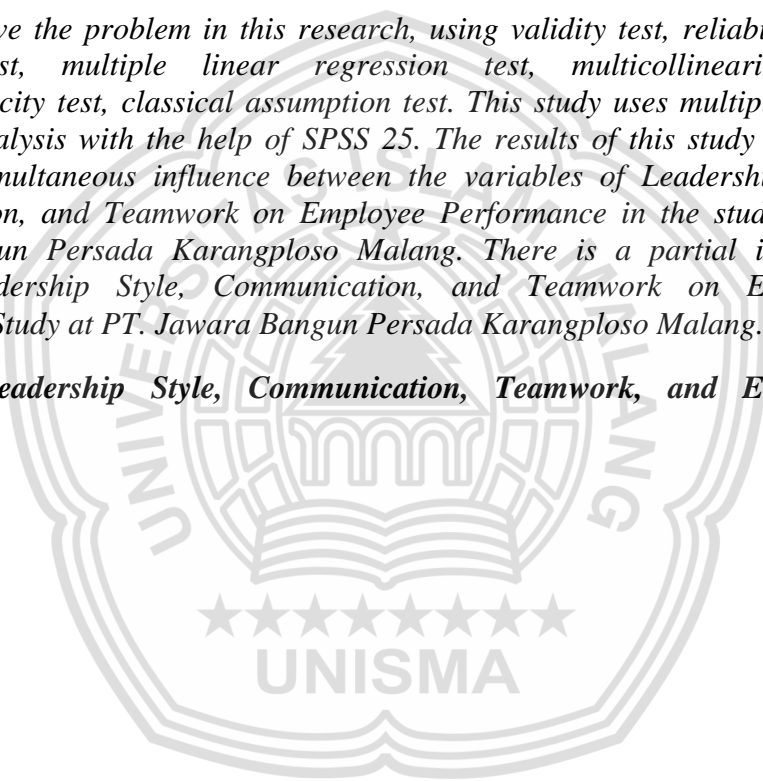


ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of leadership style, communication, and teamwork on employee performance at PT. Jawara 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 Jawara Bangun Persada Karangploso Malang. There is a partial influence between Leadership Style, Communication, and Teamwork on Employee Performance Study at PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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). Adamy (2016) Menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dijalankan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan”.

Persaingan antar perusahaan yang semakin pesat dapat mendorong suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan perbaikan terhadap sistem pengelolaan didalamnya. Pentingnya sistem kinerja untuk perusahaan membuat banyak perusahaan lebih ketat dalam membuat strategi ketenagakerjaan seperti meningkatkan peraturan yang dibuat perusahaan tersebut dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. (Habibie et al., 2017) menjelaskan bahwa “Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia yang siap pakai agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan”. Dalam membentuk sebuah organisasi yang sesuai

dengan visi dan misinya, Perusahaan harus mampu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, maka harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga terwujud kinerja optimal guna menunjang perkembangan didalam suatu perusahaan.

Porter-Lawler dalam Putra (2019) menjelaskan bahwa “Kinerja Sumber daya manusia ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat, kemampuan, dan persepsi tentang peran usaha. Kinerja tinggi dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki bakat dan kemampuan serta peran yang jelas dalam organisasi”. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi beberapa faktor diantaranya bakat dan kemampuan diri seorang karyawan serta peran atau tindakan dalam suatu perusahaan, namun hal ini saja tidak cukup. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, Sumber daya manusia harus memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan harus sesuai standard maupun kriteria yang ditetapkan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian sebuah tujuan. Pencapaian suatu target atau tujuan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan karyawannya, karena untuk mendapatkan hasil yang optimal para karyawan harus bekerja semaksimal mungkin. Peran seorang pemimpin sangat penting dan dibutuhkan karena seorang pemimpin yang efektif mampu menjamin karyawannya agar dapat melakukan tugas dengan baik untuk mencapai target atau tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berperan penting dan dominan dalam menentukan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu memberi dorongan kepada para bawahannya yang bekerja sesuai dengan job deskripsi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi dan menentukan tingkat keberhasilan atau prestasi kerja dari karyawan dalam perusahaan yang dipimpin. Toha (dalam Hidayat et al., 2019) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma atau ketentuan yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat”. Toha (dalam Kaharudin, 2020) Menjelaskan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang diperlukan oleh seorang pemimpin dalam aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”. Hasil Penelitian Effendy & Fitria (2020) , Kurniansah (2021) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi memiliki peran penting, sebab dengan adanya komunikasi yang baik akan menghilangkan perbedaan persepsi dan miskomunikasi. tujuannya untuk menyamakan pendapat yang berbeda baik dari atasan maupun dari karyawan. Apabila komunikasi yang dilakukan kurang baik akan berakibat fatal yang mengakibatkan miskomunikasi dan bisa juga tidak bisa mencapai sasaran dengan baik. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan tergantung pada bagaimana seseorang menyampaikan informasi secara tepat

dan kemampuan seseorang dalam menerima informasi atau pesan tersebut. Hasil Penelitian Habibie et al., (2017), Erfiana et al., (2018) Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kerjasama tim merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi guna untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karakteristik dari setiap individu ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi kepuasan atau hasil. Menurut Hidayat et al., (2019) 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 dari pada melakukan sendiri atau individu”. Hasil Penelitian Habibie et al., (2017), Erfiana et al., (2018), Hidayat et al., (2019), Kurniansah (2021) Menyatakan bahwa Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

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*. Stabil dalam artian dalam waktu sebulan PT.Jawara Bangun Persada ini bisa menjual dengan jumlah 5 rumah dalam satu bulan. Tentunya perusahaan

mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan agar hasilnya lebih meningkat lagi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT.Jawara Bangun Persada yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan terbuka, untuk komunikasi antar pimpinan ke bawahan maupun antar karyawan terjalin dengan baik dan Kerjasama tim yang dilakukan juga saling tolong menolong antar satu orang dengan yang lainnya. Sementara itu di banyak perusahaan justru mengalami penurunan kinerja karyawan dan bahkan mengalami pengurangan jumlah tenaga kerja. Mereka terus bekerja dan berkomitmen membangun perumahan yang baik dan berkualitas bagi warga malang khususnya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dengan melihat kondisi yang dihadapi tentunya setiap perusahaan mengupayakan yang terbaik untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT.Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan’ (Studi Pada PT.Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

1.3.2 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.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.
- b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.
- c. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.
- d. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

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:

- a) Variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan hanya 3 variabel (Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim).
- b) Waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas dan dikarenakan pada saat penelitian ini masih terjadi pandemi COVID-19.
- c) Keterbatasan observasi menggunakan kuesioner online biasanya tanggapan responden yang diberikan kurang tepat atau tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

5.3 Saran

Dengan melihat keterbatasan yang dikemukakan diatas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada satu peneliti yang sempurna. Untuk itu saran-saran yang akan diajukan oleh peneliti yang akan datang antara lain :

a. Bagi peneliti selanjutnya

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.

b. Bagi Perusahaan

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (IV)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Ginting, haris adinata. 2019. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- 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.

- Kaharudin, M. R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sardo Swalayan Kota Malang.
<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/37>
- 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.
- Setiobudi, E. 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada Pt.

Tridharma Kencana. 3, 170–192.

Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti (eds.)).

Siregar, S. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manal & SPSS. Kencana Prenadamedia group.

Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta.

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.

