

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KUWERA PANDUKARYA MEGA ENGINEERING

Bella Sofyanti
bellasofyanti@gmail.com
Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of participative leadership style, teamwork, and communication on the employees' performance at PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Furthermore, the research population used all PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering employees. Moreover, the research sample collection used saturated sampling, i.e., all the population as the samples, which were 73 respondents. Meanwhile, the research analysis technique used the SPSS application 22.0 version. The research result showed that the variable of participative leadership style had a positive and significant effect on the employees' performance because the leadership style involved the employees in decision making; therefore, it created a sense of belonging for employees, so it could motivate them to improve their performance. Moreover, communication had a positive and significant impact on the employees' performance because the implementation of exemplary communication would increase the quality and quantity of work; therefore, it increased the employees' performance. On the other hand, teamwork had a positive and significant effect on the employees' performance because good teamwork between employees, the more excellent the opportunity to improve employees' performance.

Keywords: leadership style, communication, teamwork, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 73 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan tersebut melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga menimbulkan rasa memiliki bagi para karyawan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan penerapan komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan kerjasama tim yang baik antar para karyawan maka akan semakin besar peluang meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang bisa mengarahkan sebuah organisasi, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan didalam masyarakat dan zaman. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus diberi perhatian, dijaga serta dikembangkan. Supaya segala aktivitas manajemen berjalan dengan baik dan lancar, maka perusahaan sebaiknya memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal mungkin

sehingga kinerjanya mengalami peningkatan. Mengelola sumber daya manusia harusnya dilakukan sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan mengingat manusia memiliki perasaan dan merupakan harta yang berharga bagi perusahaan. Perlakuan yang manusiawi dan tepat maka aktivitas perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan, sehingga kesejahteraan dan kinerja karyawanpun akan meningkat. Kinerja memiliki dampak jelas terhadap kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mampu memberikan kontribusi melalui suatu hasil kerja nyata dan terukur yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu, artinya kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan pada suatu periode (Kasmir, 2016:182). Kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan oleh manajemen perusahaan, agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagai konsekuensi dari adanya fungsi kepemimpinan maka terdapat dua gaya kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, yaitu yang memiliki orientasi pada pekerjaan dan kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai (*employee-oriented style*). Kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai dan pada pekerjaan memiliki konsep dasar yang sama, Griffin (dalam Sule, 2006:260) menamakan kedua gaya kepemimpinan ini dengan istilah *job-centered leader behavior* dan *employee-centered leader behavior*. Beberapa orang lebih menyenangi terlibat dalam berbagai hal sehingga diperlukan perpaduan dua gaya kepemimpinan melalui manajemen partisipatif, dimana dalam pendekatan manajemen partisipatif ini dianggap dapat menjadi salah satu faktor orientasi sosial yang diakomodasi melalui keterlibatan karyawan yang lebih kami sebut sebagai mitra kerja kami dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang cenderung berkonsultasi dan berdiskusi kepada mitra kerja, menerima masukan, dan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menjalin hubungan kerja dengan baik dalam organisasi adalah salah satu aspek dalam komunikasi. Komunikasi organisasi yang efektif pada jaringan komunikasi ke bawah, pada atasan dan komunikasi secara horisontal maka akan semakin baik pula informasi yang tersampaikan (Tampubolon, 2012:106). Komunikasi didefinisikan sebagai *the process by which people attempt to share meaning via the transmission of symbolic message*, yang diartikan komunikasi sebagai pemberian pengertian kepada seseorang melalui pesan yang simbolis (Stoner dalam Sule, 2006:295). Komunikasi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan oleh pimpinan untuk memberikan instruksi kepada bawahannya, karena komunikasi berpengaruh langsung terhadap karyawan. Jika komunikasi dilakukan dengan baik oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi maka sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan kinerja karyawan didalam organisasi tersebut (Wibowo, 2017).

Kelompok kerja dibentuk untuk mempermudah menjalankan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, keragaman disatukan agar setiap individu memiliki potensi yang terintegrasi dan tidak menjadi sumber konflik yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang berbeda adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pembinaan individu untuk menjadi pemain didalam sebuah tim didalam sebuah organisasi, Stoner et al. (dalam Sule dan Saefullah, 2006:281) menyatakan "*two or more people who interact and influence each other toward a common purpose*", yang berarti bahwa kerja sama tim adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari dua orang yang saling mempengaruhi untuk tujuan tertentu. Secara teoritis kelompok kerja dibedakan menjadi dua, yaitu formal tim dan informal tim (Robbins dan Judge, 2017:177).

PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering (KPME) adalah sebuah perseroan terbatas swasta nasional yang didirikan sebagai Perusahaan Kontraktor Mekanikal & Elektrikal (M&E) Umum pada tahun 1990 di Jakarta. PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering mengspecialisasi M&E gedung bertingkat. Bank Duta, Bank BNI 46 dan Bank Artha Graha termasuk diantara pelanggan PT Kuwera Pandukarya ME. Pada tahun 1996, PT Kuwera Pandukarya ME berganti orientasi perusahaan ke bidang Bejana tekan dan tangki. Dalam setahun PT Kuwera Pandukarya ME dipercaya oleh Pertamina untuk menjadi anggota Retester, Perbaikan & Pengecatan Tabung Liquid Petroleum Gas (LPG) untuk area Jakarta Raya & Bandung. Selama bertahun - tahun, PT Kuwera Pandukarya ME memperoleh kepercayaan yang berkembang dari pelanggan dan telah berhasil mendirikan organisasi untuk tumbuh dengan tuntutan ini dengan meningkatkan kemampuan melalui Sumber Daya Manusia yang lebih baik, menyiapkan Workshop dan Peralatan untuk mendukung kegiatan. PT Kuwera Pandukarya ME mendapat sertifikat ISO 9001:2015, ISO 14001-2015 dan ISO 18001-2007 disetujui untuk Fabrikasi, Perakitan dan Konstruksi. Saat ini, kegiatan utama adalah menyelesaikan instalasi/ konstruksi Pembangkit Listrik Tenaga Uap Batubara Skala kecil menengah (CFSPP) yang mencakup bagian Tekanan, Pembangkit Turbin Uap dan peralatan Co-Gen dan/ atau CFSPP lainnya. Daftar pelanggan PT Kuwera Pandukarya ME meliputi Industri Kertas, Rokok, Industri Gula, dll. Sepanjang perkembangan ini, PT Kuwera Pandukarya ME melalui banyak tahapan yang pada akhirnya membuat perusahaan lebih kuat, lebih profesional dan berpengalaman di lapangan, ini akan menjadi kehormatan dan kesenangan PT Kuwera Pandukarya ME untuk bekerja sama dengan organisasi lain yang terhormat. PT Kuwera Pandukarya ME berkomitmen untuk kepuasan organisasi lain dengan menjunjung tinggi saling menguntungkan untuk setiap klien, sambil mempertahankan Kualitas dan Jadwal setiap proyek sesuai dengan visi misi untuk mencapai efisiensi sumber daya.

Setiap organisasi selalu membentuk kelompok kerja dimana komunikasi menjadi salah satu kunci agar pengarahan berjalan efektif. Selain membentuk sebuah kelompok, komunikasi antar pekerja, antar pimpinan dan bawahan, antar bagian dalam organisasi juga merupakan faktor dalam organisasi untuk menentukan bagaimana tim work dapat bekerja dengan cepat tepat dan pragmatis. Keberagaman potensi setiap individu, pola kepemimpinan yang tepat, kelompok kerja yang tangguh serta komunikasi yang baik maka pengarahan yang telah disusun akan mudah dijalankan dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai dengan efektif dan efisien. Kondisi tersebut menjadi dasar penelitian mengenai kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering? (3) Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering, (2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering, (3) Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan penunjang keberhasilan fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" disebut juga pelopor, pembina, panutan, pembimbing, penuntun, raja, dsb. Istilah kepemimpinan, pemimpin, memimpin berasal dari pimpin. Namun, ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda-beda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu karena seseorang

dalam peran formal belum tentu mampu memimpin, istilah kepemimpinan yang pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan dan bagaimana mempengaruhi orang lain. Sedangkan istilah memimpin merupakan konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Kepemimpinan merupakan bagian dalam kemanusiaan yang mengikat sebuah kelompok bersama dan memberinya motivasi agar tercapai tujuan bersama. Tanpa kepemimpinan yang efektif setiap individu maupun kelompok tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi (Amirullah, 2015:1). Pemimpin adalah seorang yang mampu mengarahkan aktivitas kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Kartono (2008:4) menyatakan kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan organ lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut penelitian Kartono (2008:4) adalah sebagai berikut: (a) Kemampuan memotivasi, (b) Kemampuan mengendalikan emosi, (c) Kemampuan mengendalikan bawahan, (d) Pengambilan keputusan

Komunikasi

Komunikasi telah berkembang pesat dari konsep awal yang hanya sebagai proses penyampaian pesan, namun sebagai pengkoordinasi yang tepat. Komunikasi adalah jantung dari sebuah organisasi yang berkontribusi secara signifikan dengan anggapan bahwa komunikasi merupakan proses dua arah, yang ditekankan pada kepedulian dan kepuasan karyawan, pengertian ini dikemukakan oleh Chester (dalam Rajhans, 2012). Komunikasi merupakan sangat dibutuhkan dalam semua kegiatan, baik formal maupun informal. Secara umum, komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan untuk mencapai pemahaman bersama (Noor, 2013:207). Komunikasi merupakan proses sharing yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah aktivitas. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi langsung adalah komunikasi yang disampaikan tanpa penggunaan mediator, sedangkan komunikasi tidak langsung adalah penyampaian pesan atau instruksi dengan menggunakan mediator. Komunikasi merupakan proses berbagi informasi dan komunikasi dapat dikatakan efektif apabila mendapatkan respon yang baik dari kedua pelaku komunikasi. Tingkah laku seseorang akan mengalami perubahan apabila sedang berkomunikasi. Proses pertukaran informasi ini hendaknya mengandung arti yang positif dan jelas, sehingga penerima pesan dapat memahami maksud yang disampaikan oleh pembawa pesan, adapun indikator komunikasi menurut Suranto (dalam Lawasi, 2017) adalah sebagai berikut : (a) Kejelasan, (b) Hubungan yang baik, (c) Tindakan dan tempat yang tepat, (d) Sikap yang baik.

Kerja Sama Tim

Sebuah tim biasanya dibentuk khusus dari sebuah kelompok yang berisikan orang-orang profesional yang bekerjasama untuk menangani suatu pekerjaan tertentu. Dengan kata lain tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang yang menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Secara umum timwork dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang bekerja bersama dalam mencapai sebuah, dimana individu didalamnya adalah orang-orang yang patuh pada aturan dan mekanismen kerja yang jelas dan mampu berkoordinasi dengan baik antar individu (Amirullah, 2015:121). Sebuah tim merupakan tempat yang sangat tepat untuk menggabungkan banyak talenta dan dapat memberikan solusi inovatif. Ketrampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok tersebut menjadi nilai tambah dan menjadi kelompok yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan dibandingkan dengan satu orang yang brilian. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang baik maka kinerja karyawan akan kurang memuaskan. Karena sebuah tim merupakan kelompok yang sengaja dibentuk untuk

mengidentifikasi dan menyelesaikan sebuah masalah dengan cepat dan tepat (Lakoy,2015). Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi harmonis yang dapat memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Kerja sama tim adalah cara yang tepat untuk menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan hasil terbaik. Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim menurut Sharma et al (dalam Pratiwi, 2014) yaitu, sebagai berikut: (a) Tujuan yang jelas, (b) Terbuka dan jujur dalam komunikasi, (c) Keterampilan mendengarkan yang baik, (d) Partisipasi semua anggota.

Kinerja Karyawan

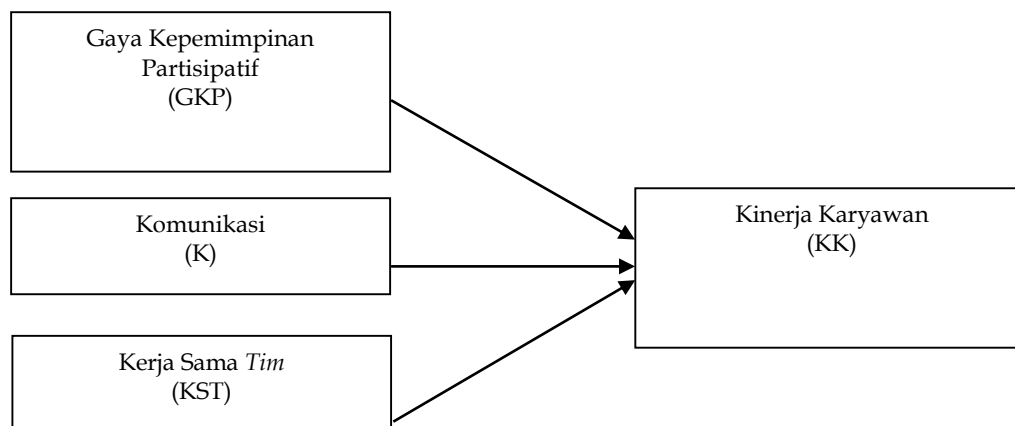
Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam kemajuan suatu organisasi, karena dengan melihat kinerja kita dapat mengetahui kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Seno (dalam Petra et al.,2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam jangka waktu tertentu, pengertian tersebut sependapat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Roy (2013:214) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu dan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dikontribusikan oleh sekelompok orang atau individu yang terlibat di dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan (Haryanto, 2012:96), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang atau kelompok selama ia bekerja pada perusahaan tersebut. Pengertian penilaian kinerja menurut Ferdy dan El (dalam Marissa, 2007:114) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan sistem formal yang digunakan secara bertahap untuk mengevaluasi kinerja individu. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja berperan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan hasil penilaian kinerjanya dan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian digunakan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Sinungan (dalam Petra, 2013) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (a) Kuantitas, (b) Kualitas, (c) Ketepatan Waktu, (d) Kemampuan Bekerja Sama.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Christin dan Suprastha (2019) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Khairizah *et al.* (2017) menyatakan Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Wandu et al. (2019) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, Lalamentik *et al.* (2017) menyatakan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, Ibrahim et al. (2021) menyimpulkan bahwa Kerja sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Keenam, Lawasi dan Triatmanto (2017) hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa Kerja sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Agar lebih mudah di pahami dan diharapkan akan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang akan di teliti.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang cenderung memberikan sebuah kesempatan kepada bawahan, sehingga gaya kepemimpinan partisipatif dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda (Likert dan Yulk, 2005:98). Hasil penelitian Setiawan (2017), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara penelitian yang dilakukan oleh Khairizah et al (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut, maka rumusan hipotesisnya adalah :

H₁: Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi sangat dibutuhkan diberbagai tempat dan diberbagai situasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi adalah hal yang tidak terpisahkan disetiap kegiatan. Komunikasi merupakan faktor yang dibutuhkan di dalam setiap kegiatan, baik kegiatan formal maupun kegiatan informal. Secara umum, komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan untuk mencapai pemahaman bersama (Noor, 2013:207). Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan mediator sebagai perantara penyampaian pesan, Penelitian yang dilakukan oleh Wandu et al. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lalamentik et al. (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran analisis diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim merupakan tempat yang tepat untuk menggabungkan berbagai talenta. Keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam pada anggota kelompok tersebut menjadi nilai tambah dan membuat perusahaan merasa beruntung memiliki kelompok yang tepat

dibandingkan dengan satu orang yang brilian. Secara umum timwork dapat diartikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, dimana individu yang ada didalamnya adalah orang yang memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas dan saling berkoordinasi antara satu individu dengan individu lainnya. Kerjasama merupakan sekumpulan orang yang terikat oleh prosedur dan peraturan perusahaan pada setiap tugas yang diberikan (Sarwono dalam Lakoy, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, Lawasi dan Triatmanto (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dari penjabaran analisis tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H₂: Kerjasama Tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menentukan objek penelitian sangat penting dan merupakan langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap yang terdiri dari staff, manajerial, dan mekanik pada PT. Kuwera Pandukarya Mega Engineering yaitu sebanyak 73 orang responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:137). Data primer dapat berupa opini subjek secara individual yang diperoleh dengan cara survey, wawancara dan observasi pada karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Responden dari kuesioner ini adalah karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Jenis kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup, yang berarti responden hanya perlu memilih jawaban yang sudah disediakan didalam kuesioner. Pengukuran untuk penelitian ini menggunakan skala likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 39), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Kerjasama Tim. Variabel depen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP)

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dimana pemimpin dari PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering memberikan kesempatan bagi para karyawan di dalam menyelesaikan setiap masalah atau setiap keputusan yang bertujuan memajukan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Menurut Kartono (2008:4) menjelaskan beberapa indikator pada Gaya Kepemimpinan Partisipatif, yaitu: (a) Kemampuan memotivasi (Gkp.1), (b) Kemampuan mengendalikan emosi (Gkp.2), (c) Kemampuan mengendalikan bawahan (Gkp.3), (d) Pengambilan keputusan (Gkp.4)

Komunikasi (K)

Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang terjadi antar karyawan pada PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering sehingga tercipta koordinasi yang tepat dan akurat. Indikator komunikasi menurut Suranto (dalam Lawasi, 2017), yaitu: (a) Kejelasan (K.1), (b) Hubungan yang baik (K.2), (c) Tindakan dan tempat yang tepat (K.3), (d) Sikap yang baik (K.4).

Kerja Sama Tim (KT)

Kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering agar tercipta harmonisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator Kerjasama Tim menurut Sharma et al. (dalam Pratiwi, 2014) yaitu: (a) Tujuan yang jelas (KT.1), (b) Terbuka dan jujur dalam komunikasi (KT.2), (c) Keterampilan mendengarkan yang baik (KT.3), (d) Partisipasi semua anggota (KT.4).

Kinerja Karyawan (Kk)

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil akhir yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan setiap tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya yang dibebankan padanya dengan baik. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti 2013:260), sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja (Quality of work) (Kk.1), (b) Ketetapan Waktu (Pomptnees) (Kk.2), (c) Inisiatif (Initiative) (Kk.3), (d) Kemampuan (Capability) (Kk.4).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:53). Apabila koefisien korelasi yang dinilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah sesuai dengan pembentuk indikator. Dasar perhitungan yang digunakan (Ghozali, 2016:53) yaitu: (1)

Apabila signifikan $<(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan valid. (2) Apabila signifikan $>(\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau tidak dilakukan pendekatan statistika, yaitu melalui koefisien reabilitas, apabila koefisien reliabilitas $>0,60$ maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan dapat diandalkan (reliabel).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistika yang dapat digunakan dalam menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model regresi dinyatakan sebagai berikut: $KK = \alpha + b_1K + b_2DK + b_3M + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam regresi linier berganda bertujuan untuk menguji antara variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki data redistribusi normal mendekati normal. Dalam hal ini untuk menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis grafik dari *P-P plot of regression standardized residual* diasumsikan jika titik-titik data yang menyebar baik dekat maupun mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dalam uji normalitas juga dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui tingkat signifikansi data yang berdistribusi normal maupun tidak dengan pedoman pengambilan keputusan nilai $\text{sig} > 0,05$ berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan kuat antar variabel bebas atau variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *varlance inflation factor (VIF)*. Jika *Tolerance* $\geq 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi, Dan jika nilai *VIF* $\leq 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan yang dilakukan pada model regresi linear. Uji ini harus dilakukan pada regresi linear karena apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat

peramalan. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah: Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk menguji model regresi linear berganda tersebut layak atau tidak digunakan. Dengan menggunakan uji F membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan: (1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian. (2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan (R^2) merupakan uji kelayakan yang berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y antara nol sampai dengan satu. Tolak ukur layak tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat dari sebagai berikut: (1) Jika (R^2) bernilai mendekati 0 maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (2) Jika (R^2) bernilai mendekati 1 yang berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan adanya pengaruh.

Uji Hipotesis

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009: 97). Uji t ini membandingkan thitung dengan ttabel dengan menentukan signifikansi kepercayaan $\alpha = 0,05$ (5%). Maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: (a) Hipotesis, $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. (b) Kriteria Uji: Jika thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Gkp, K, Kt) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kk) = hipotesis diterima. Jika thitung $<$ ttabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Gkp, K, Kt) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kk) = hipotesis ditolak.

Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel coefficients kolom sig atau significance. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut: (a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. (b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil data uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	koef. Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	GKP ₁	0,534	0,000	Valid
	GKP ₂	0,554	0,000	Valid
	GKP ₃	0,362	0,000	Valid
	GKP ₄	0,358	0,000	Valid
Komunikasi	K ₁	0,596	0,000	Valid
	K ₂	0,614	0,000	Valid
	K ₃	0,613	0,000	Valid
	K ₄	0,593	0,000	Valid
Kerjasama Tim	KT ₁	0,187	0,067	Valid
	KT ₂	0,353	0,000	Valid
	KT ₃	0,218	0,032	Valid
	KT ₄	0,416	0,000	Valid
Kinerja karyawan	KK ₁	0,367	0,000	Valid
	KK ₂	0,440	0,000	Valid
	KK ₃	0,433	0,000	Valid
	KK ₄	0,355	0,000	Valid

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil data uji reabilitas yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.688	Reliabel
Komunikasi	0.678	Reliabel
Kerjasama Tim	0.649	Reliabel
Kinerja karyawan	0,680	Reliabel

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel karena pada keseluruhan variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada keseluruhan variabel dianggap mampu menghasilkan data yang konsisten yang artinya apabila pernyataan itu diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara Gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.473	1.848	2.420	.018
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.286	.080	3.596	.001
Komunikasi	.238	.104	2.284	.025
Kerjasama Tim	.220	.067	3.268	.002

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:
 $Y = 4,473 + 0,286GKP + 0,238K + 0,220KT + e$

Persamaan regresi linier berganda yang sudah didapat tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 4,473 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim = 0 Atau Tidak Ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 4,473; (2) Koefisien Regresi Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif Sebesar 0,286. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Partisipatif bernilai positif dan signifikan. Artinya Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempengaruhi kinerja karyawan.; (3) Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi sebesar 0,238. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Komunikasi bernilai positif dan signifikan. Artinya Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.; (4) Koefisien regresi untuk variabel Kerjasama Tim sebesar 0,220. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya Kerjasama Tim mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,696 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov z	.520	Normal
Asymp.signifikansi	.950	

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,950 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat sebagai berikut: Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak multikolinieritas; Apabila nilai *Tolerance* (TOL) $\geq 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

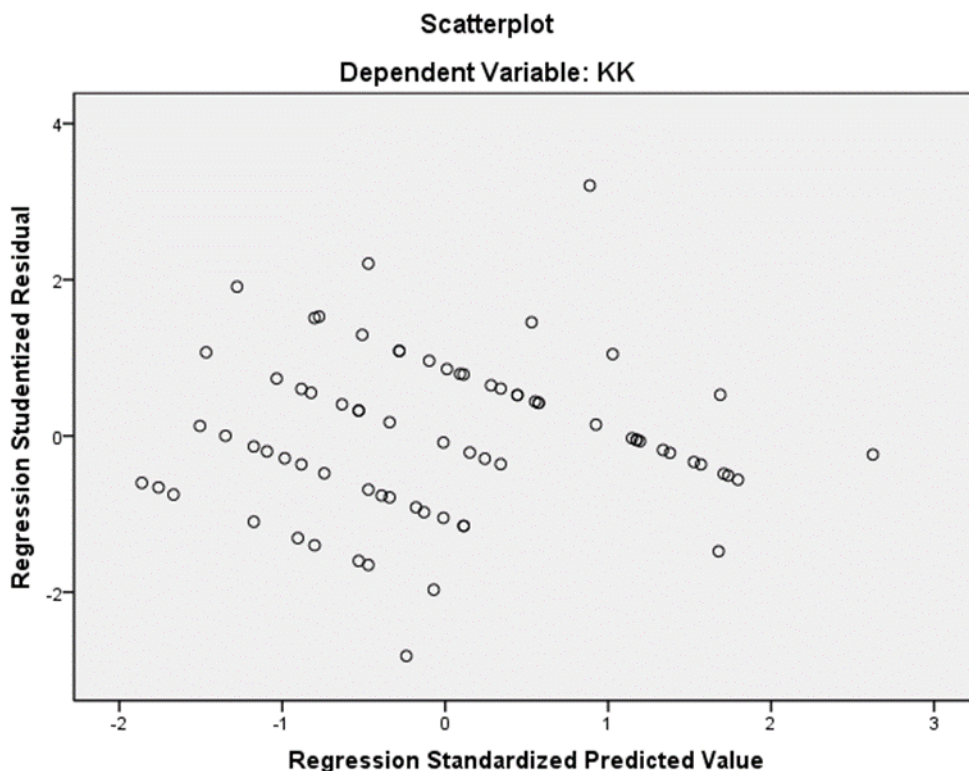
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.922	1.084	Non Multikolinieritas
Komunikasi	.876	1.142	Non Multikolinieritas
Kerjasama Tim	.938	1.066	Non Multikolinieritas

Sumber : data primer, 2022

Dari data Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, dengan demikian dalam persamaan regresi tersebut tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau dinyatakan bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : data primer, 2022

Gambar 2
Gambar Scatterplot

Dari hasil Gambar 2 menunjukkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi

kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Kerjasama Tim.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.759	3	15.920	14.346	.000 ^a
	Residual	76.570	69	1.110		
	Total	124.329	72			

Sumber : data primer, 2022

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai nilai Fhitung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau di bawah 0,05 yakni sebesar 14.346. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi yang dinyatakan dalam nilai koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.484	.457	1.05343

Sumber : data primer, 2022

Dari data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R pada penelitian ini sebesar 0,620 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan cukup kuat karena memiliki nilai yang lebih besari dari 0.50 atau > 0,50. Dengan nilai R Square sebesar 0,457 atau 45,7%, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim, sebesar 45,7%, sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t _{hitung}	Sig	Alpha (α)	Ket
	B	Std. Error				
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.286	.080	3.596	.001	0.05	Berpengaruh signifikan
Komunikasi	.238	.104	2.284	.025	0.05	Berpengaruh signifikan
Kerjasama Tim	.220	.067	3.268	.002	0.05	Berpengaruh signifikan

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, (a) Pengujian Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,286 dan Sig sebesar 0,001. Oleh karena itu Sig (0,001) < Sig (0,05) maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (b) Pengujian Hipotesis 2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Dengan melihat hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8 dapat diketahui bahwa Komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien positif sebesar 0,238 dan Sig sebesar 0,025. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif. (c) Pengujian Hipotesis 3: Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Dengan melihat hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, terlihat bahwa terdapat pengaruh kualitas produk terhadap impulse buying dengan nilai koefisien positif sebesar 0,220 dan Sig sebesar 0,002. Dengan nilai Sig (0,002) < Sig (0,05) dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yakni lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima dan dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Likert dan Yulk (2005:98) bahwa dengan memberikan kesempatan kepada bawahan dalam pengambilan kesempatan pada setiap kegiatan, akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, atasan maupun karyawan itu sendiri. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menimbulkan rasa memiliki bagi para karyawan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk menerapkan segala keputusan yang telah diambil bersama,. Para karyawan akan bertanggung jawab karena mereka merasa bahwa keputusan tersebut telah melibatkan mereka sehingga setiap keputusan atau pekerjaan akan terselesaikan secara baik dan benar .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil uji statistik t terhadap Komunikasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penerapan Komunikasi yang baik mampu mempercepat terwujudnya setiap tujuan yang ditetapkan perusahaan. Penerapan Komunikasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja secara tepat waktu dan tepat sasaran, karena karyawan dapat lebih memahami segala aspek yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Hal ini sesuai dengan teori Chester (dalam Rajhans, 2012) bahwa komunikasi adalah proses dua arah yang perlu dipenuhi oleh setiap perusahaan. Memperhatikan komunikasi akan meningkatkan kepedulian dan kepuasan karyawan karena perusahaan akan mengetahui segala apa yang dibutuhkan karyawan, setiap keluhan kesahnya, serta hambatan apa saja yang terjadi dalam setiap pengerjaan tugas-tugas mereka. Komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan maupun antara karyawan dengan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan karena karyawan akan lebih paham atas tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian Wandu et al (2015) yang berjudul Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPBD Provinsi Banten.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Kerjasama Tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji statistik t terhadap Kerjasama Tim yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siagian, F.(2020) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kerjasama Tim Kerja dan Komunikasi mampu memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akademi Maritim Cirebon. Hal ini sesuai dengan teori Amirullah (2015:121), bahwa dengan bekerjasama antar karyawan dalam pencapaian tujuan bersama yang disertai aturan serta mekanisme kerja yang jelas dan terkoordinir akan membuat setiap tugas pekerjaan yang dibebankan dapat terselesaikan secara baik dan memuaskan. Setiap karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam dirinya, maka dengan menggabungkan setiap talenta atau kelebihan yang mereka miliki akan menutupi kekurangan individu yang mereka miliki dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan seluruh penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Semakin tinggi dan efektif gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan, maka kinerja karyawan yang dapat dihasilkan akan semakin besar

pula. (2) Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Penerapan komunikasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mampu memberi pengaruh yang positif bagi setiap karyawan yang nantinya diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Kerjasama Tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. Dengan kerjasama tim yang kompak antar para karyawan maka semakin besar peluang meningkatnya kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Beberapa keterbatasan adalah sebagai berikut: (1) Adanya covid membuat pengumpulan data melalui kuisioner menjadi terhambat dikarenakan banyak karyawan yang diharuskan melakukan isolasi mandiri selama terjangkit virus Covid. (2) Disarankan bagi peneliti berikutnya, hendaknya melakukan penelitian di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini atau mengkombinasikan salah satu variabel atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor dalam Kinerja Karyawan. (3) Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yakni faktor-faktor yang dianggap memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen saja yakni Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim. Sedangkan diluar sana masih banyak faktor lainnya yang mungkin akan memberikan pengaruh kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut: (1) PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering diharapkan dapat meningkatkan penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam memimpin karyawannya. Hal ini hendaknya dilakukan agar para karyawan dapat merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. (2) PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering perlu mempersingkat waktu pelaksanaan instruksi apabila diterima dengan jelas oleh karyawan. (3) PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering hendaknya membuat sebuah tim yang mampu berinteraksi dan saling berkoordinasi dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Edisi Asli. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ardiansyah, D. O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1):16-30.
- Christin, N. dan Suprastha, N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(24): 759-767.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.8th ed* Cetakan ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ibrahim, F.E., Djuhartono, T. dan Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT lion Suoerindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi*. 1(2): 316-325
- Insan, P. D dan A. Yuniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Lingkungan Kerja Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang. *Diponegoro Jurnal Of Economics*, 5(1) : 1-13.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan 1. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Khaizirah, A. dan Noor, I. dan Suprpto, A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7) : 1268-1272.
- Lakoy, A. C. 2015. Pengaruh Komunikasi Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3) : 981-991
- Lalamentik, A.A dan P. Kindangen dan V. Lengkong. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang KPKNL Manado. *Jurnal EMBA*, 5(1) : 144-153.
- Lawasi, E. S dan B. Trimanto. 2017. Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Kerjasama Team Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1) : 47-57.
- Marpaung, M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1) : 33 - 40.
- Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia Evaluasi Kinerja dan Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE Mahardika. Surabaya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Pesada. Jakarta.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- O'Connor, C. 2014. *Kepemimpinan yang Sukses Dalam Seminggu*. Cetakan Pertama. Indeks. Jakarta.
- Pratiwi, W.K dan D. Nugrohoseno. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerja Sama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal BISMA*, 7(1) : 62-72.
- Putra, C. B dan H. N. Utami dan M. S. Hakam. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Suportif dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Astra Internasional Tbk Daihatsu Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2):11-20.
- Rajhan, K. 2012. Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. *Interscience Management Review (IMR)*, 2(2) : 81-85
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cetakan 5. Salemba Empat. Jakarta
- Santoso. 2016. *Panduan Lengkap SPSS, Versi 23*. Elekmedia Computindo. Jakarta.
- Srimiatun dan T. Prihatinta. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Epicheirisi*, 1(1):19-28
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D* Cetakan ke-2. Alfabeta. Bandung.
- Sule, E.T dan K. Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan 2. Kencana. Jakarta.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwarto. 2010. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Revisi. Cetakan ke-10. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta.
- Tampubolon, M. P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 3. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta

- Wandi, D. dan Adha, S. dan Asriyah, I. 2019. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2) : 18-30.
- Wibowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(10):1-15.
- Yulk, G. 2010. *Leadership In Organization*. Edisi 7. Prentice Hall International Inc. Singapura.