

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. BSP CABANG AIR MURING

Yoga Dwi Saputra⁽¹⁾Yulius Wahyu Setiadi⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
yogadwisaputra@gmail.com

ABSTRACT

This study aims 1) To determine whether there is an influence of leadership style on work motivation at PT. BSP Air Muring Branch? 2) To find out whether there is an effect of teamwork on work motivation at PT. BSP Air Muring Branch? 3) To find out whether there is an effect of employee communication on work motivation at PT. BSP Air Muring Branch? 4) To find out whether there is an influence of leadership style, teamwork and employee communication on work motivation at PT. BSP Air Muring Branch?. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees at PT. BSP Air Muring Branch has 400 employees. a sample of 90 people PT. BSP Air Muring Branch. Based on the results of research on leadership style has an effect on employee motivation, Teamwork affects work motivation and Communication has an effect on work motivation. Leadership style, teamwork and communication together affect employee work motivation.

Keywords: Leadership style, Teamwork, Communication, Work motivation,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi, untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki motivasi baik. Motivasi kerja dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, Dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreatifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya motivasi merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2017).

Perkembangan teknologi yang cukup pesat yang merupakan factor penyebab utama pola pikir manusia yang mengalami perubahan. Hal ini tentu dipengaruhi dengan adanya keadaan, situasi, dan kondisi di tempat tersebut. Kondisi perubahan perilaku ini didasarkan oleh ilmu pengetahuan dan pengalaman oleh setiap individu. Individu atau manusia merupakan faktor produksi suatu instansi.

Pemerintahan dapat dikategorikan efektif dan efisien jika setiap individu yang berada di dalamnya mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Setiap organisasi

baik perusahaan, organisasi sosial, dan organisasi pemerintahan mempunyai tujuan yang harus dicapai sesuai target karena persaingan dalam pasar yang semakin ketat untuk mencapai target harus melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia

Menurut (Mulyadi & Syafitri, 2019) motivasi merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan motivasinya. Suatu informasi tentang motivasi organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang motivasi dalam organisasinya.

Motivasi menurut (Karjaya & Sisdyani, 2014) adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya motivasi kerja pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian (Kristina et al., 2019), menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Komunikasi dapat dipandang sebagai sarana untuk menyalurkan masukan sosial kedalam sistem sosial. Komunikasi juga merupakan sarana memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduktifkan informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Informasi yang singkat dalam lini produksi yang bergerak cepat menyebabkan hilangnya hasil produksi, sedangkan jumlah informasi yang berlebihan menyebabkan beban informasi yang berlebihan, yang diperlukan bukan informasi yang lebih banyak tetapi informasi yang relevan dengan demikian perlu ditentukan jenis informasi yang diperlukan manajer dalam rangka pengambilan keputusan yang efektif. Komunikasi yang dilakukan dalam bentuk komunikasi ke bawah sangat penting untuk memberikan dorongan, arahan dan penghargaan dari pimpinan ke pada bawahannya sehingga kebutuhan pegawai dalam bentuk pegakuan dan penghargaan terpenuhi dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai (Mangkunegara, 2013).

Selain komunikasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, serta mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja. (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Latief & Wilanda, 2019). Sehingga gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Mulyadi & Syafitri, 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap motivasi.

Kerjasama tim yang merupakan hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu motivasi yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu kerjasama tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat motivasi yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan kepada wahyu yaitu karyawan di PT. BSP Cabang Air Muring bahwa perusahaan mengalami penurunan motivasi kerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan keluar masuknya karyawan. Ada karyawan yang sempat *resign* dan masuk lagi ada yang memang sudah benar-benar *resign*. Terjadinya penurunan motivasi kerja ini karena beberapa hal terutama mengenai gaya kepemimpinan, karyawan merasa bahwa komunikasi karyawan dengan atasan yang kurang baik sehingga karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan, Karyawan yang memiliki komunikasi kurang terjaga antar sesama dapat membuat team tidak kompak, sedangkan di perusahaan memang di tuntut untuk bisa bekerja dengan tim. Menurut Abdullah bahwa karyawan yang *resign* itu atas dasar pilihan sendiri bukan dari pengaruh gaya kepemimpinan ataupun kurangnya motivasi kerja terhadap kerja sama tim dan komunikasi Abdullah juga berpendapat bahwa kepemimpinan sudah bagus hal ini ditunjukkan dengan kepedulian atasan terhadap karyawan dan lingkungan sekitar sehingga membuat kinerja semakin meningkat dan kerjasama tim yang semakin bagus.

METODE

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut (Sugiono, 2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BSP Cabang Air Muring berjumlah 400 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Hair et al., 2019) bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi $n \times 5$ *observed variable* (indikator) dan $n \times 18$ *observed variabel* (indikator). Jumlah indikator dalam penelitian ini adalah 18 yang digunakan untuk mengukur satu variabel terikat dan 3 variabel bebas, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\ &= 18 \times 5 \\ &= 90 \end{aligned}$$

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini meliputi 4 macam diantaranya yaitu:

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung.

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal, ataupun berbagai literature yang relevan dengan penelitian.

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Teknik Analisis Data Uji yang digunakan adalah uji rata-rata menggunakan rumus (Sugiyono, 2013:143): $X = \frac{\Sigma X}{N}$

Keterangan:

X = Angka rata-rata

N = Jumlah responden

Σ = Nilai responden

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diletakkan kerentang skala yang mempertimbangkan informasi interval penilaian sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Nilai tertinggi-Nilai terendah)

K = Jumlah Kategori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat ditentukan penilaian persepsi responden terhadap variabel-variabel penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Kriteria Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono 2013

Analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Imam Ghozali, 2010):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y : Motivasi kerja

a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X1 : Gaya kepemimpinan

X2 : Kerjasama tim

X3 : Komunikasi

e : *error*

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual/parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015). Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

B_1 = Koefisien regresi variabel

sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima bila $sig > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak bila $sig < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen Xi secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Ferdinand, 2006). Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2010) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila perhitungan dilakukan dengan software SPSS, kesimpulannya adalah:

- 1) Nilai Sig. $< \alpha$ tolak H_0 .
- 2) Nilai Sig. $\geq \alpha$ H_0 tidak ditolak.

HASIL

Persepsi Jumlah Responden Terhadap Variabel Gaya kepemimpinan

Adapun persepsi responden tentang gaya kepemimpinan. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel, dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,70 dengan kategori baik karena angka 3,70 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. BSP Cabang Air Muring menginginkan kepemimpinan yang baik.

Persepsi Responden Terhadap Kerjasama tim

Adapun persepsi responden tentang kerjasama tim. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel, variabel kerjasama tim adalah sebesar 3,52 dengan kategori baik karena angka 3,52 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. BSP Cabang Air Muring merasa kerjasama tim di PT. BSP Cabang Air Muring yang baik.

Persepsi Responden Terhadap Komunikasi

Adapun persepsi responden tentang komunikasi. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel komunikasi adalah sebesar 3,69 dengan kategori baik karena angka 3,60 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan PT. BSP Cabang Air Muring memiliki komunikasi yang baik.

Persepsi Responden Terhadap Motivasi kerja

Adapun persepsi responden tentang motivasi kerja, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,82 dengan kategori baik karena angka 3,82 terletak pada interval 3.40-4.19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. BSP Cabang Air Muring memiliki motivasi kerja yang baik.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2.
Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.907	1.455		.420	.694		
X1	.523	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
X2	.365	.144	.265	2.240	.001	.151	6.642
X3	.390	.134	.291	2.734	.002	.185	5.397

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 7,907 + 0,523 X_1 + 0,365 X_2 + 0,390 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 7,907 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai motivasi kerja akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,907
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,523 artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,523 dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel kerjasama tim (X_2) 0,365. Bernilai positif yaitu 0,365 artinya apabila kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_3) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel komunikasi (X_3) 0,390. Bernilai positif yaitu 0,390 artinya apabila upah mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,390 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2) nilainya konstan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 3.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	928.074	4	232.019	97.111	.000 ^a
Residual	78.402	37	2.119		
Total	1006.476	41			

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis yang mana pada penelitian ini nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F 97,111 > F$ tabel 2,79, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Dari analisis diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. BSP Cabang Air Muring Kota Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh kerjasama tim (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. BSP Cabang Air Muring Kota Bengkulu sebesar 0,001 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).
3. Terdapat pengaruh komunikasi (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. BSP Cabang Air Muring Kota Bengkulu sebesar 0,002 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil uji determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.792	1.456	2.138

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,792. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 79,2 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap motivasi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t_{sig} sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X₁ berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y). (Zainal et al., 2018) menjelaskan bahwa suatu gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lilik Kustiani (2021) (Saklit, 2017) (Vahera & Onsardi, 2021) yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan baik internal maupun eksternal.

Pengaruh Kerjasama tim terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{sig} sebesar 0,001 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil riset ini sejalan dengan pendapat (Nainggolan et al., 2020) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu motivasi yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu kerjasama tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat motivasi yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada motivasi per individu di suatu organisasi maupun perusahaan. Didukung oleh penelitian Gita Fitrianti (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)

Pengaruh Komunikasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} sebesar 0,002 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut (Arni 2016), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut (Sutrisno 2017) (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) (Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, 2022) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi secara timbal balik yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan keatasan dan sesama anggota dalam tim guna untuk membangun dan membina hubungan dengan stakeholder internal, sehingga tercipta kedekatan emosional yang diwujudkan melalui komitmen. Didukung oleh penelitian Haryati, Endang, and Lulu Kesumadewi, (2015). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan."

KESIMPULAN

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. BSP Cabang Air Muring Kota Bengkulu dengan nilai t_{sig} sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X1 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
2. Kerjasama tim (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) PT. BSP Cabang Air Muring Kota Bengkulu dengan nilai t_{sig} sebesar 0,001 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X2 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
3. Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) PT. BSP Cabang Air Muring Kota Bengkulu dengan nilai t_{sig} sebesar 0,002 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya variabel X2 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
4. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai $F_{sig} < \alpha$ dimana F_{sig} sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Imam Ghozali. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Karjaya, I., & Sisdyani, E. (2014). Pengaruh Tingkat Pengungkapan Csr Dan Mekanisme Gcg Pada Kinerja Keuangan Perusahaan Pertambangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(3).
- Kristina, N., Venny, V., & Vironika, V. (2019). Entrepreneurial Factors And Work Environment Factors For Millennial Women's Performance. *Mbia*, 18(2).
<https://doi.org/10.33557/Mbia.V18i2.346>
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1).
<https://doi.org/10.36275/Stsp.V19i1.123>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang BOGOR. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2). <https://doi.org/10.33062/Jib.V11i2.265>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3). <https://doi.org/10.21111/Tijarah.V6i3.5702>
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 4(2).
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.

- Sugiono. (2016). Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan ...*
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business, Management And Accounting, 1(2)*.
- Zainal, V. R., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Management Of Human Resource]* (8th Ed.). Rajawali Press.