

## HUBUNGAN KOMUNIKASI, KOORDINASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA

Anselmus Sukur<sup>1</sup>, Tri Kurniawan<sup>2</sup>, Sutardi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Alumni S2 Magister Manajemen STIE Bisnis Indonesia

<sup>2,3</sup>Dosen STIE Bisnis Indonesia

sutardi@stiebi.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Koordinasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya *Adjusted R Square (Adj. R<sup>2</sup>)* adalah 0,733 atau 73,3% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar 26,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

**Kata kunci:** Komunikasi, Koordinasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan manusia semakin hari semakin meningkat, demikian juga kebutuhan alat transportasi yang semakin hari semakin tinggi, sehingga membuat setiap perusahaan membutuhkan jasa pengelolaan parkir untuk mengatur serta mengelola parkir yang profesional, yang dapat dipercaya dengan kinerja dan kualitas kerja yang baik tentunya. Terdapat 5 perusahaan pengelola parkir terbesar di Indonesia yang hadir memberi solusi bagi pengendara transportasi yang memiliki kualitas servis dan kinerja yang sangat baik, diantaranya yaitu:

1. MSM PARKING GROUP
2. EZ Parking dari PT Anugrah Bina Karya
3. ISS Parking dari PT ISS Parking Management
4. Secure Parking dari PT Securindo Packatama Indonesia
5. Sky Parking.

PT. Securindo Packatama Indonesia adalah salah satu perusahaan jasa parkir di Indonesia yang didirikan di Sidney Australia sejak tahun 1979. Perusahaan ini memupuk jaringan kerjasama yang kuat dan dinamis dengan mengoperasikan beraneka ragam sarana parkir seperti pusat-pusat perbelanjaan, perkantoran, hotel, kompleks campuran, ruko, rumah sakit, mulai dari lokasi yang kecil hingga lokasi besar serta didukung oleh para staf training yang handal dan efisien dengan mengadopsi program-program pelatihan dalam dan luar negeri, serta dengan menggunakan konsep-konsep manajemen yang sesuai dengan acuan internasional.

Walaupun termasuk perusahaan yang terbaik dalam pengelolaan jasa parkir di Indonesia serta mengacu pada konsep-konsep manajemen dengan acuan internasional namun permasalahan serta konflik dalam intern perusahaan selalu terjadi di setiap perusahaan begitu juga dengan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) pada kenyataannya didalam intern perusahaan ini komunikasi antara pimpinan terhadap karyawan dibawahnya kurang efektif sehingga membuat kendala tersendiri dalam melakukan pekerjaannya pada lini bawah, dan terkadang membuat masalah tertentu pada kinerjanya karena kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan bawahannya, apa yang diinginkan pimpinan tidak sepenuhnya tersampaikan dengan baik.

Komunikasi yang kurang baik membuat koordinasi kebawahnya tidak baik pula, tentu saja ini menjadi masalah yang sebenarnya sepele menjadi masalah yang cukup besar pula karena bisa mempengaruhi kualitas dan kinerja untuk karyawan dibawahnya. Sedangkan visi dan misi perusahaan harus di jalankan dengan baik. Karena membawa nama perusahaan agar tidak mengecewakan perusahaan yang menyewa jasa pengelolaan parkir pada perusahaan kita.

Kepemimpinan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) cenderung dominan sehingga komunikasi dan koordinasi kebawahnya kurang tepat sasaran yang tentu saja dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinannya tidak berjalan sebagaimana mestinya, seorang pemimpin seharusnya bisa memaksimalkan karyawannya dengan baik. Karena pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mengelola sumber dayanya bukan hanya sekedar faktor yang melengkapi saja. Karena seorang pemimpin yang baik harus bisa mendorong, memotivasi, menggerakkan serta mempengaruhi sumber daya manusianya agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapai tujuan organisasi.

Dengan kepemimpinan yang kurang baik tentu saja menimbulkan motivasi kerja yang kurang baik pula pada karyawannya. Setiap karyawan membutuhkan motivasi dari pimpinannya agar mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak mudah putus asa dalam bekerja, mau bekerja keras serta memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Edison dkk (2017:91) adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan menurut Ardana dkk (2012:181) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Sementara itu Thoha (2010:49) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

### **Koordinasi**

Handoko (2017) Tindak lanjut yang penting dari proses pengorganisasian adalah proses koordinasi. Koordinasi merupakan proses mempersatukan berbagai kegiatan sebagai akibat proses spesialisasi, dan menyeimbangkan pemakai sumber-sumber serta aktivitas, sehingga dicapai keharmonisan pada setiap tindakan. Tujuan pokok kegiatan koordinasi adalah mencegah adanya aktivitas yang menyimpang dari kerangka kerja organisasi dan untuk menjamin adanya kesatuan tindakan pencapaian tujuan. Mekanisme khusus yang dipakai untuk mengkoordinasi adalah pertemuan periodik untuk mengintegrasikan ide dengan tindakan, membangun sistem komunikasi yang lebih baik guna memperlancar kerjasama antar individu.

Koordinasi yang berhasil, memerlukan penjelasan-penjelasan terlebih dahulu, adanya hubungan langsung, kegiatan yang bersifat timbal balik, dan operasi yang berlanjut, namun ini semua baru berhasil jika para manajer memiliki kemauan dan ketrampilan serta mengindahkan berbagai faktor kemanusiaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi diri berawal dari dorongan keyakinan dalam diri sendiri untuk melakukan suatu hal. Dorongan ini dibentuk atas dasar keyakinan dan cita-cita bahwa orang tersebut akan dapat mencapai impian yang besar. Tujuan itulah yang akan memotivasi orang tersebut untuk meraihnya. Wahjosumidjo dalam Sunyoto (2017:10) "Motivasi adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi". Cascio dalam Sunyoto (2017:11) "Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus, dan dahaga". Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:322) "Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior". Robbins dalam Wibowo (2017:322) "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan".

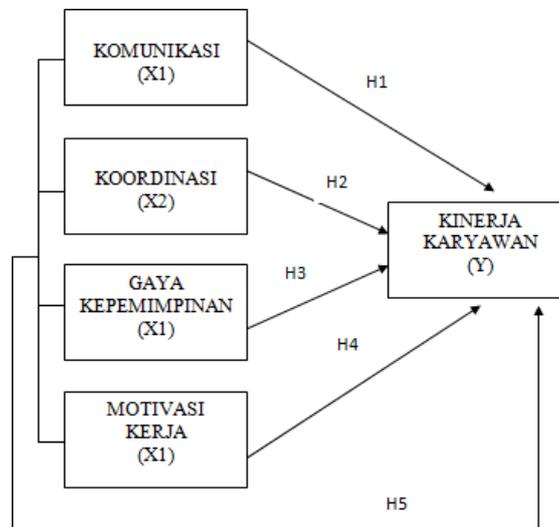
### **Kinerja**

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2017:6): "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasankonsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Amstrong dan Baron (2017: 15).

### **KERANGKA PIKIR**

Kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Skema Kerangka Pikir**

Sumber : Diolah Penulis (2021)

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan.
- H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H5: Terdapat pengaruh komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono (2016:2) mendefinisikan “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia. Sistematis yaitu proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Berdasarkan metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, penelitian dimana informasi yang dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang melalui pertanyaan-pertanyaan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian yang dilakukan dengan mengambil beberapa sampel dari suatu populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah 1) Penelitian lapangan (*field research*), untuk mengumpulkan informasi dan mendapatkan data, peneliti meninjau langsung ke *dealer* Astrido Toyota dengan cara: a) Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, misalnya pesawat telepon (Sanusi, 2017:105).

Dalam hal ini peneliti bertanya langsung kepada responden untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan. b). Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu kepada responden (Sanusi, 2017:109). Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup, yaitu bentuk pertanyaan atau pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Data yang dikumpulkan meliputi identitas responden dan tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Penelitian perpustakaan (*library research*), yaitu memperoleh data dan landasan teori dengan cara membaca, mempelajari, dan mendalami pengetahuan yang ada dalam kepustakaan melalui buku-buku referensi, *literature review*, dan media internet untuk mendapatkan data yang dibutuhkan serta untuk menunjang penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia, Pengelola Cempaka Mas Jakarta Pusat, yang berjumlah 33 orang, terdiri dari: *Car Park Manager (CPM)*, *Assistent Car Park Manager (ACPM)*, Pengawas Pelayanan Parkir (PPP), Administrasi Pelayanan Parkir (APP), Staf Pelayanan Pos (SPP), Staf Pelayanan Lapangan (SPL), dan Part Timer.

Sampel penelitian menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *Sampling* Jenuh/sensus. Menurut Sugiyono (2017:82) mendefinisikan “*Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Dan menurut Sugiyono (2016:85) mendefinisikan “*Sampling jenuh* adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 ,atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel”, yaitu terhadap 33 orang karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia, Pengelola Cempaka Mas Jakarta Pusat dengan maksud untuk dapat memperoleh gambaran secara menyeluruh..

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif diuji melalui SPSS untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap Y. Deskriptif statistik merupakan metode statistik yang berupa prosedur yang digunakan untuk merangkum sejumlah data numerik sehingga data tersebut mudah dipahami. Deskriptif statistik digunakan untuk menganalisa karakteristik individu dan untuk mengetahui persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian. Hasil analisa berupa distribusi frekuensi dan tabel frekuensi kumulatif.

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi *independent variable* dengan *dependent variable* melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan *multiple-regression analysis*. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran validitas dan reliabilitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang *multiple*.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

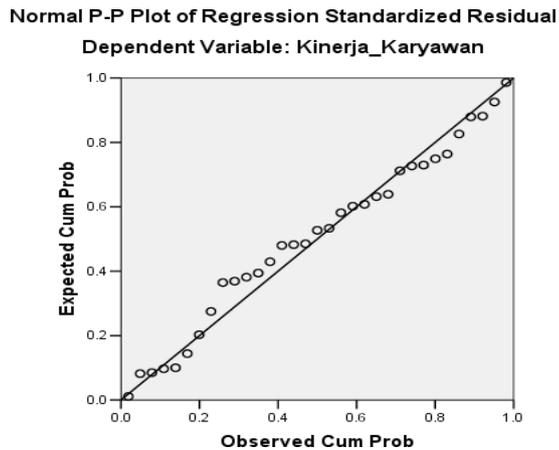
### **Uji Asumsi Klasik Uji**

#### **Normalitas Data**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang

memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan analisis grafik *P-P Plot* seperti yang tampak pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2. Uji Normalitas dengan P-P Plot**



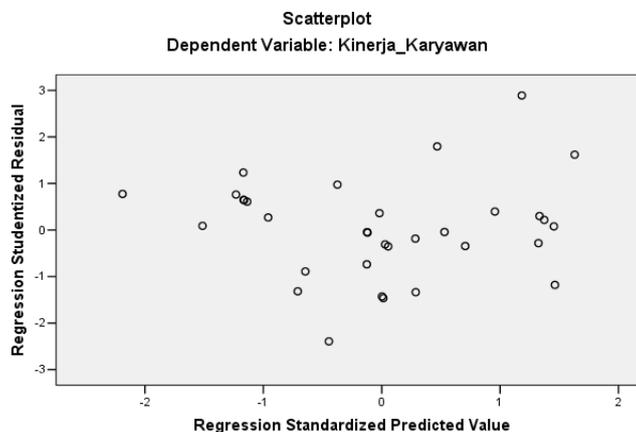
Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidakseimbangan varian dari *residual* semua pengamatan pada model regresi. Cara mendeteksinya adalah dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi sehingga uji heteroskedastisitas ini menghasilkan pola penyebaran titik-titik seperti yang tampak pada gambar 4.2 berikut ini:

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah (2021)

Dari *scatterplot* tersebut, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linier yang sempurna pada beberapa atau semua variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Semakin tinggi *VIF* mengindikasikan bahwa multikolinearitas diantara variabel bebas akan semakin tinggi dimana standar nilai tidak terjadi multikolinearitas adalah  $VIF < 10$ , sedangkan *tolerance* mengukur variabelitas variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* mendekati angka 1. Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas:

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.418	2.391
	Koordinasi	.610	1.638
	Gaya_Kepemimpinan	.543	1.841
	Motivasi_Kerja	.833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil *output* pengujian multikolineritas yang tampak pada tabel di atas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* (nilai *Tolerance* dan *VIF*) bahwa dari empat variabel bebas dapat diketahui nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolineritas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang dimasukkan dalam model regresi. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel terikat berhubungan positif atau negatif.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.063	4.401		3.469	.003
	Komunikasi	.102	.163	.101	3.947	.001
	Koordinasi	.408	.156	.306	4.051	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.790	.094	.420	4.579	.000
	Motivasi_Kerja	1.122	.146	.770	7.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Apabila hasil dari *output* tersebut dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,063 + 0,102X_1 + 0,408X_2 + 0,790X_3 + 1,122X_4$$

Penjelasan persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 2,063 artinya jika komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja bernilai konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 2,063. Hubungan tersebut signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5%.
2. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,102 menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,102.
3. Koefisien regresi koordinasi sebesar 0,408 menunjukkan bahwa pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika koordinasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,408.
4. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,790 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,790.
5. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,122 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,122.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* dari pengolahan data menggunakan SPSS 23, tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji R dan R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.733	1.79362

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Koordinasi, Gaya\_Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber: Data diolah (2021)

Pada tabel di atas besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* (*Adj. R<sup>2</sup>*) adalah 0,733 atau 73,3% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar 26,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### UJI HIPOTESA

#### Uji t (Parsial)

Besarnya hubungan secara individual variabel komunikasi (X<sub>1</sub>), koordinasi (X<sub>2</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>3</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.063	4.401		3.469	.003
	Komunikasi	.102	.163	.101	3.947	.001
	Koordinasi	.408	.156	.306	4.051	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.790	.094	.420	4.579	.000
	Motivasi_Kerja	1.122	.146	.770	7.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien untuk komunikasi
  - a. Statistik  $t_{hitung}$  didapat angka 3,947
  - b. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,947 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien untuk koordinasi
  - a. Statistik  $t_{hitung}$  didapat angka 4,051
  - b. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,051 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan koordinasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien untuk gaya kepemimpinan
  - a. Statistik  $t_{hitung}$  didapat angka 4,579
  - b. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,579 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien untuk motivasi kerja
  - a. Statistik  $t_{hitung}$  didapat angka 7,699
  - b. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,699 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah dapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.104	4	74.026	23.010	.000 <sup>a</sup>
	Residual	90.078	28	3.217		
	Total	386.182	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Koordinasi, Gaya\_Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,010 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,010 > 2,71$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, tentang hubungan komunikasi, koordinasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,947 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,051 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan koordinasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,579 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,699 > 2,048$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,010 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,010 > 2,71$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,876 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* (*Adj. R<sup>2</sup>*) adalah 0,733 atau 73,3% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar 26,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian..

### Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap jawaban responden bahwa terdapat hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang penulis sarankan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Hendaknya ditambahkan jumlah sampel agar hasil yang diperoleh benar-benar valid dan ditambahkan variabel *independent* yang lain yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya ditambahkan juga jumlah sampel agar hasil yang diperoleh benar-benar valid dan ditambahkan variabel *independent* yang lain yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia (Pengelola Cempaka Mas, Jakarta Pusat) secara parsial maupun simultan adalah terdapat hubungan komunikasi, koordinasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia (Pengelola Cempaka Mas, Jakarta Pusat) maka saran untuk perusahaan, yaitu:

- a. Hendaknya komunikasi dua arah antar karyawan/pegawai serta komunikasi antara karyawan dengan pimpinan lebih ditingkatkan agar lebih memudahkan karyawan bekerja lebih baik lagi dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia (Pengelola Cempaka Mas, Jakarta Pusat).
  - b. Perusahaan seharusnya dapat memberikan *briefing* pagi tiap hari agar dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam mengawali pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Pengelola Cempaka Mas, Jakarta Pusat)
  - c. Perusahaan juga dapat memberikan kegiatan diluar kantor seperti gathering, untuk menciptakan keakraban bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan komunikasi antar pegawai/karyawan serta meningkatkan komunikasi antar karyawan dan pimpinan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya dan jumlah sampelnya ditambah, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA.**

- Adami, Marbawy. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia, Teori, Praktik, dan Penelitian. *Universitas Malikusaleh*.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Cascio, W. F. 2015. *Managing Human Resources*. 6th ed. University of Colorado. Denver: McGraw Hill.
- Cepi, Priatna. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fayol, Henry. 2016. *General and Industrial Managent*. Diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi Books.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Structural Equation Modelin Dalam Penelitian Manajemen*, EdisiKelima, BP-UNDIP.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediatera. Kebumen.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. 2017 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Frengky, Basna. 2016, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 319-334.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi., Renno Eka Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6, No. 1 Mei 2015: 117-126.

- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Zifatama Jawara. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslatifa Hanim. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Minto Waluyo. 2016. *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi SEM*. UPN "VETERAN" Jawa Timur.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja* Rahmawanti, N.P., B. Swasto, dan A. Prasetya. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2), 1-9
- Ramli, A. Margono, & Irawan, B. 2015. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrative Reform* 2(1), 807-819.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi. dan Julianita, Winda. 2015. *Structural Equation Modeling (SEM)*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Sudaryo, Yoyo. dan Ariwibowo, Agus. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Tri Wahyu, Wiryawan 1; Risqon2; Nyimas Noncik3. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin serta Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Volume 01 Issue 01 – Jan 2020.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yoga Sugama, I Dewa Gede. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 11-26
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Penerbit Indeks. Jakarta..