

## **PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ABDI JAYA BALI**

**Sapta Rini Widyawati<sup>1</sup>| Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>2</sup>| Densiderius Adi Putra<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar  
korespondensi : saptarini1304@unmas.ac.id

**Abstract:** PT Abdi Jaya Bali adalah perusahaan logistik berbasis teknologi yang berfokus pada pengiriman paket, baik besar maupun kecil, dengan layanan cepat dan andal. Namun, kinerja karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya efektivitas komunikasi, lemahnya kepemimpinan, serta menurunnya semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abdi Jaya Bali. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 35 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1-5) dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali.

**Kata kunci:** komunikasi, kepemimpinan, semangat kerja, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia tetap menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mendorong reformasi ekonomi, terutama dalam upaya menciptakan individu-individu yang kompeten, terampil, dan mampu bersaing di tingkat global (Oktavianti, 2020). Rivai (2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mencakup individu-individu yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, kualitas SDM memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja para karyawan.

Sigalingging (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kemajuan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh pencapaian dan hasil kerja karyawan yang ada di dalamnya. Sementara itu, Wandu et al. (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan saat menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Hardiyanti (2021), kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan

biasanya menyusun strategi sejak awal, di mana salah satu elemen utamanya adalah sumber daya manusia.

PT. Abdi Jaya Bali yang bergerak dibidang perusahaan logistik berbasis teknologi yang fokus pada pengiriman paket besar maupun kecil dengan layanan cepat dan andal, melalui penerapan sistem transportasi dan distribusi gudang yang kokoh, ditambah dengan penerapan aplikasi logistik yang mutakhir, terciptalah peningkatan nilai distribusi usaha bagi para pelanggan serta penyediaan pengalaman logistik yang luar biasa terutama untuk mendukung pertumbuhan *e-commerce* di Indonesia PT abdi jaya bali mengarahkan layanannya untuk mendukung bisnis online. Dengan pesatnya pertumbuhan *platform e-commerce* seperti Tokopedia, bukalapak, dan Shopee di Indonesia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT Abdi Jaya Bali, karena karaywan diharuskan untuk memenuhi target pengiriman yang tinggi, terutama selama periode tertentu seperti promosi atau acara belanja *online*, ini akan menyebabkan minimnya koordinasi dalam tim serata kurang semangat kinerja dari karyawan berdampak pada menurunnya produktivitas, dan meningkatnya risiko kesalahan dalam pekerjaan.

Adapun jumlah paket yang datang dan jumlah paket yang terkirim pada PT Abdi Jaya Bali disajikan Tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Jumlah paket datang dan paket yang terkirim tahun 2023**

No.	Bulan	Jumlah Paket yang Datang	Jumlah paket yang Terkirim	Persentase (%)
1.	Januari	27.100	24.700	91,14
2.	Februari	25.000	19.300	77,20
3.	Maret	24.000	18.000	76,85
4.	April	20.100	16.300	81,09
5.	Mei	17.200	13.600	79,06
6.	Juni	18.450	14.070	76,26
7.	Juli	22.000	18.980	86,72
8.	Agustus	30.000	26.900	89,66
9.	September	21.345	18.200	85,26
10.	Oktober	24.690	18.500	74,92
11.	November	23.890	19.267	80,64
12.	Desember	26.110	21.500	82,34
<b>Rata-rata</b>				<b>81,93</b>

Sumber: Pimpinan PT. Abdi Jaya Bali (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa rata-rata persentase pengiriman paket sepanjang tahun 2023 adalah 81,93%, yang masih berada di bawah target pengiriman sebesar 86%. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh rendahnya persentase pengiriman pada sebagian besar bulan, dengan hanya Januari 91,14%, Juli 86,72% dan Agustus 89,66% yang berhasil memenuhi atau melampaui target. Bulan-bulan lainnya mencatatkan persentase pengiriman yang lebih rendah, terutama pada bulan Oktober 74,92%, Maret 76,85%, dan Juni 76,26%, yang merupakan bulan dengan performa terendah. Penurunan ini disebabkan oleh kurangnya kinerja karyawan dalam distribusi paket. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi dan semangat kerja karyawan serta kepemimpinan yang kurang tegas atau kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan juga dapat berkontribusi pada turunnya produktivitas, yang pada gilirannya memengaruhi target pengiriman.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan di PT Abdi Jaya Bali disebabkan oleh komunikasi yang sangat kurang efektif, kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan beragam temuan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Rokhayati, dkk. (2022) menunjukkan bahwa komunikasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wandu (2022), bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk. (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Lustono, dkk. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi, tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Akbar, dkk. (2020) bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan.

Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan hasil yang beragam terkait dengan Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sugiono dan Tubing, (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil serupa yang ditemukan oleh Siregar, dkk. (2022) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang. Serta penelitian yang dilakukan oleh Syahputra, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Penelitian yang dilakukan oleh Handoko, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Marjaya, dkk. (2019) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan beragam temuan mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Randika, dkk. (2023) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa yang ditemukan oleh Nasution (2019), menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, dkk. (2020) bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin dan Darman (2020), menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nuzullah, dkk. (2023) bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Goal Setting Theory***

Penelitian ini mengacu pada *goal-setting theory* yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini berpendapat bahwa tindakan seseorang dipengaruhi oleh pemikiran dan niat individu tersebut. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang namun terukur dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja, asalkan didukung oleh kemampuan serta keterampilan yang memadai.

### **Komunikasi**

Menurut Setiawan dan Pratama (2019), dengan mengaplikasikan sistem transportasi dan distribusi gudang yang mantap, ditambah dengan penggunaan aplikasi logistik terkini, maka nilai distribusi bisnis bagi pelanggan dapat diperbesar dan pengalaman logistik yang istimewa dapat terwujud direspons sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa latin *communicoyang* artinya membagi (Cangara, 2021).

### **Kepemimpinan**

Menurut Beauty dan Aigbogun (2022), kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi, membimbing anggota tim, memberdayakan, serta memberikan dorongan dan motivasi agar mereka bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan organisasi. Kualitas seorang pemimpin dianggap sebagai elemen kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan. Fauzi dan Nugroho (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni memotivasi individu maupun kelompok untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh.

## **Semangat Kerja**

Rumengan *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok yang menunjukkan kesediaan mereka untuk bekerja sama dan memberikan kemampuan terbaiknya secara maksimal. Sementara itu, Erpidawati dan Yulianty (2020) mendefinisikan semangat kerja sebagai dorongan perasaan seseorang yang mencerminkan tekad dan dedikasi untuk bekerja lebih giat, lebih baik, serta dengan disiplin demi mencapai hasil kerja yang optimal. Latipah dan Ndua, (2023) menyebutkan bahwa semangat kerja karyawan merupakan gambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja.

## **Kinerja Karyawan**

Sigalingging (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah elemen krusial yang memengaruhi performa perusahaan. Hal ini dapat dipahami karena kemajuan perusahaan sangat bergantung pada hasil dan pencapaian yang diraih oleh karyawan. Sementara itu, Wandu *et al.* (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Hardiyanti (2022), kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## **Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh positif dan terhadap Kinerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Semangat Kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Abdi Jaya Bali tepatnya di Jl. Bulu Indah No.60 Denpasar utara. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abdi Jaya Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Abdi Jaya Bali yang berjumlah 35 orang karyawan. Unit analisis penelitian ini adalah individu yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Abdi Jaya Bali jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah: observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Pengujian Instrumen**

**Tabel 2**  
**Hasil Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Cronbach Alpha	Ket.
Komunikasi (X1)	X1.1	0,712	0,779	Valid
	X1.2	0,812		Valid
	X1.3	0,788		Valid
	X1.4	0,634		Valid
	X1.5	0,774		Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,770	0,812	Valid
	X2.2	0,874		Valid
	X2.3	0,737		Valid
	X2.4	0,823		Valid
Semangat Kerja (X3)	X3.1	0,813	0,814	Valid
	X3.2	0,831		Valid
	X3.3	0,832		Valid
	X3.4	0,769		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,740	0,820	Valid
	Y1.2	0,771		Valid
	Y1.3	0,879		Valid
	Y1.4	0,831		Valid

Sumber: data diolah, 2024

Hasil pengujian validitas yang tertera pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi untuk instrumen variabel komunikasi, kepemimpinan, semangat kerja, dan kinerja karyawan masing-masing melebihi 0,3. Ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian untuk keempat variabel tersebut memenuhi kriteria validitas. Sementara itu, dalam pengujian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk instrumen variabel komunikasi, kepemimpinan, semangat kerja, dan kinerja karyawan yang semuanya melebihi 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk keempat variabel tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	0,733539

Most Extreme Differences	Absolute	0,121
	Positive	0,061
	Negative	-0,121
Test Statistic		0,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah

Hasil uji normalitas yang disajikan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0,226	4,430
	Kepemimpinan	0,222	4,513
	Semangat kerja	0,242	4,137

Sumber: Data diolah, 2024

Mengacu pada Tabel 4, nilai tolerance untuk variabel bebas seperti komunikasi, kepemimpinan, dan semangat kerja berada di atas 0,10, sementara nilai VIF tercatat kurang dari atau sama dengan 10. Oleh karena itu, bisa dibilang bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas yang muncul di antara variabel bebas dalam model regresi yang sedang dibahas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,186	0,624		0,298	0,768
	X <sub>1</sub>	0,035	0,069	0,186	0,508	0,615
	X <sub>2</sub>	0,063	0,070	0,334	0,903	0,373
	X <sub>3</sub>	-0,083	0,071	-0,416	-1,175	0,249

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 53, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk absolute residual (ABRES) secara parsial lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi komunikasi adalah 0,615, kepemimpinan 0,373, dan semangat kerja 0,259. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memperlihatkan tanda-tanda heteroskedastisitas, sehingga dapat dianggap layak untuk digunakan dalam memprediksi variabel terikat.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,268	1,079		-0,248	0,805
	X <sub>1</sub>	0,247	0,119	0,267	2,070	0,047
	X <sub>2</sub>	0,314	0,120	0,340	2,614	0,014
	X <sub>3</sub>	0,380	0,122	0,387	3,112	0,004

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 6 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -0,268 + 0,247 X_1 + 0,314 X_2 + 0,380 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Constant* ( $\alpha$ ): Koefisien regresi sebesar -0,268 mempunyai makna bahwa apabila komunikasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar -0,268.
- $b_1$ : Koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0,247 menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini berarti komunikasi memiliki pengaruh. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin, semakin tinggi kinerja karyawan, asalkan faktor-faktor lain tidak berubah. Koefisien regresi 0,247 menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi dan kinerja karyawan, yang berarti peningkatan dalam komunikasi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.
- $b_2$ : Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,314 mempunyai makna bahwa meningkatnya kepemimpinan ( $X_2$ ) akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti kepemimpinan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik atau meningkatnya kepemimpinan dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan asumsi faktor-faktor lainnya tetap. Koefisien regresi sebesar 0,314 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu peningkatan dalam kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.



- d.  $b_3$ : Koefisien regresi untuk variabel semangat kerja sebesar 0,380 menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja ( $X_3$ ) akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini berarti semangat kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Koefisien regresi sebesar 0,380 menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu peningkatan semangat kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.
- e. Berdasarkan Tabel 6, variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel komunikasi dan kepemimpinan.

**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 <sup>a</sup>	0,884	0,873	0,737

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada Tabel 7, nilai korelasi ( $R$ ) tercatat sebesar 0,940. Nilai  $R$  yang berada di antara 0,80 hingga 1,000 ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, kepemimpinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Abdi Jaya Bali.

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* yang tercantum dalam Tabel 7, nilai yang diperoleh adalah 0,873. Ini menunjukkan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 87,3% terhadap kinerja karyawan di PT Abdi Jaya Bali. Sementara itu, sisa sebesar 12,7% tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

**Uji t**

**Tabel 9**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,268	1,079		-0,248	0,805
	X <sub>1</sub>	0,247	0,119	0,267	2,070	0,047
	X <sub>2</sub>	0,314	0,120	0,340	2,614	0,014
	X <sub>3</sub>	0,380	0,122	0,387	3,112	0,004

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil uji t mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung mengarah positif sebesar 2,070 dengan nilai signifikan sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung mengarah positif sebesar 2,614 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung mengarah positif sebesar 3,112 dengan nilai signifikan sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali, sehingga hipotesis pertama yakni “Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali” teruji kebenarannya. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai.

Hasil serupa juga ditemukan oleh Rokhayati,dkk. (2022) dan Wandu (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hartati, dkk, (2020) serta Pramesti, dkk, (2023) menunjukkan hasil yang serupa, di mana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali, sehingga hipotesis kedua yakni “Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali” teruji kebenarannya. Temuan ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil serupa juga ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Tubing, (2021) dan Siregar, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Syahputra, dkk. (2020) menunjukkan hasil yang serupa, di mana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali, sehingga hipotesis ketiga yakni “Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali” teruji kebenarannya. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dapat mereka capai.

Hasil serupa juga ditemukan oleh Randika, dkk. (2023) serta Nasution. (2019) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sugiarto, dkk. (2020) menunjukkan hasil yang serupa, di mana semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang dimiliki akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Jaya Bali. Hal ini berarti semakin baik semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak

positif pada kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat dikemukakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, terkait sikap kerja, karyawan disarankan untuk saling memberikan motivasi dan dukungan moral guna mendorong sikap kerja yang lebih baik. Komunikasi interpersonal juga perlu diperkuat dengan menjaga sikap saling menghormati, mendengarkan secara aktif, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, karyawan diharapkan lebih konsisten dalam menerapkan nilai-nilai profesionalisme, seperti memenuhi tanggung jawab tepat waktu dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Kedua, dari aspek kepemimpinan, diketahui bahwa kemampuan komunikasi merupakan indikator dengan nilai terendah. Oleh karena itu, pemimpin disarankan untuk lebih aktif mengembangkan keterampilan komunikasi karyawan serta mempraktikkan komunikasi yang lebih terbuka, jelas, dan transparan saat menyampaikan informasi atau arahan. Ketiga, terkait semangat kerja, indikator semangat kelompok menjadi perhatian karena nilai rata-rata yang rendah. Untuk itu, karyawan diharapkan lebih aktif dalam membangun kerja sama tim yang solid. Hal ini dapat dilakukan dengan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, berbagi ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Terakhir, kepada peneliti lain disarankan untuk memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini penting karena masih terdapat banyak faktor lain yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun belum terungkap dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97–101.
- Beauty, M., & Aigbogun, O. (2022). Effects of leadership styles on employee performance: A case study of Turnall Holdings LTD, Harare. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 290–305.
- Cangara, H. (2019). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Erpidawati, & Yuliastanty, S. (2020). *Kepemimpinan organisasi dan bisnis (Faktor pendukung keberhasilan pemimpin)*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.



- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.
- Hardiyanti, D. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Latipah, & Ndua, P. A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kleen Quip Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1).
- Locke, E. (1978). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. 19(29), 43–56.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muhammad. (2019). *Memahami ilmu komunikasi*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Nuzullah, A., Gadeng, T., & Yamin, M. (2023). Analisis disiplin kerja, dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2913–2920.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771–1780.
- Randika, A., Elvina, & Halim, A. (2023). Pengaruh semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338.

- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25–34.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339–352.
- Runa, R. (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan (Sebuah literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sigalingging, A. S. (2017). *Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi (Task Technology Fit) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Pinus Merah Abadi Kota Bandung)*. Unpas.
- Sinaga, E. S., Sinditia, Sinambela, D. N. B., & Sinaga, S. L. (2019). Pengaruh kedisiplinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Deli Wicaksana. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 121–129.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309.
- Siregar, L. R. M., Sibagariang, S. A., & Simamora, B. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 481–488.
- Sugiarto, D., Hadiyati, E., & Martaleni, M. (2022). Pengaruh semangat kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan di PT. Mustika Sembuluh. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 385–395.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya



terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.

Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *Values*, 5(2), 418–427.

Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.