

**PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI *CHARISMATIC*
LEADERSHIP DAN KUALITAS KOMUNIKASI TIM YANG DI MEDIASI
OLEH MOTIVASI**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Alfiyatunni'mah

Nim : 30402000031

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI *CHARISMATIC*
LEADERSHIP DAN KUALITAS KOMUNIKASI TIM YANG DI MEDIASI
OLEH MOTIVASI**

Disusun Oleh :

Alfiyatunni'mah

NIM : 30402000031

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 02 Februari 2024

Pembimbing,



Dr. Siti Sumiati, S.E., M. Si.
NIDN 061903

PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI *CHARISMATIC LEADERSHIP* DAN KUALITAS KOMUNIKASI TIM YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI

Disusun Oleh :

Alfiyatunni'mah

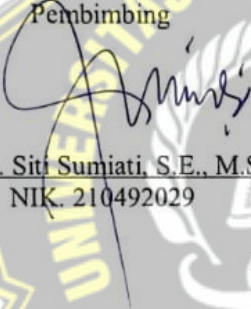
NIM : 30402000031


Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 02 Februari 2024


Pembimbing

Penguji I


Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIK. 210492029


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

Penguji II


Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si.
NIK. 210499047

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Tanggal 02 Februari 2024

Ketua Program Studi Manajemen

De Lutfi Nurcholis, ST., SE., M.M.
NIK. 210416055



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Alfiyatunni'mah

NIM : 30402000031

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI CHARISMATIC LEADERSHIP DAN KUALITAS KOMUNIKASI TIM YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI”** merupakan hasil karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran dalam skripsi ini.

Semarang, 20 Januari 2024



Alfiyatunni'mah

MOTTO

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.

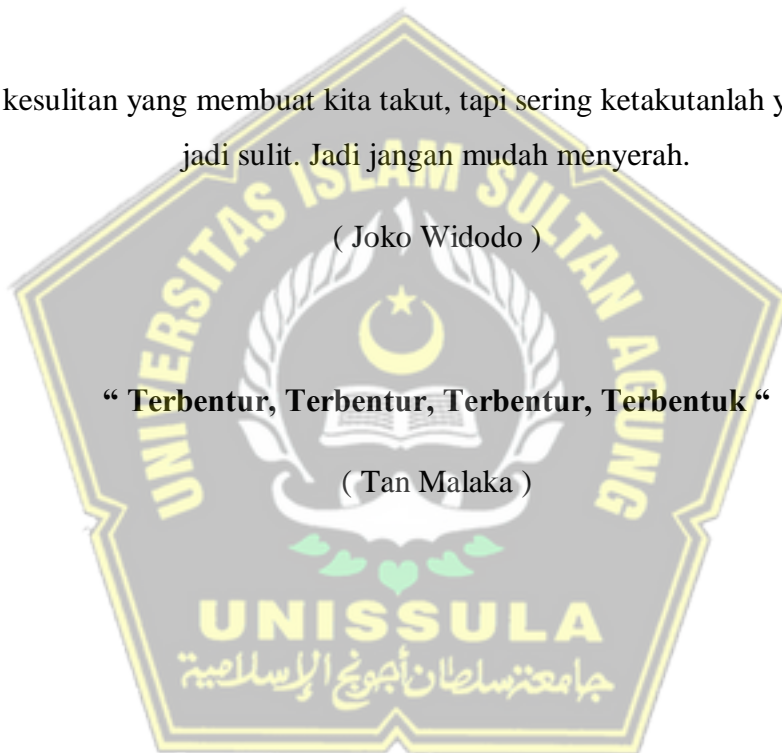
(Umar bin Khattab)

Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit. Jadi jangan mudah menyerah.

(Joko Widodo)

“ Terbentur, Terbentur, Terbentur, Terbentuk “

(Tan Malaka)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, taufiq, dan hidayah inayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Peningkatan Kinerja Tim Melalui Charismatic Leadership dan Kualitas Komunikasi Tim Yang di Mediasi oleh Motivasi**"

Selama proses bimbingan skripsi ini peneliti mendapatkan motivasi serta dukungan dari pihak lain, oleh sebab itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dosen Pembimbing saya yaitu ibu Dr.Siti Sumiati, SE, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberi arahan untuk saya menyelesaikan proposal pembuatan skripsi ini
2. Prof. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. Lutfi Nurcholish, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal berupa ilmu pengetahuan
5. Seluruh Staff di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu saya dalam hal administrasi kegiatan perkuliahan
6. Bapak, Ibu, Kakak, seluruh keluarga dan teman-teman saya atas do'a, perhatian dan dukungannya

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka saran dan kritik sangat diperlukan dalam membangun penyusunan skripsi ini dan semoga bermanfaat bagi orang lain.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 14 September 2023



Alfiyatunni'mah



ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI CHARISMATIC LEADERSHIP DAN KUALITAS KOMUNIKASI TIM YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI”**. Populasi yang diambil dalam penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Equityworld Futures Semarang. Dari jumlah sampel yang digunakan yaitu 179 responden. Teknik yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta analisis outer model dan inner model melalui program Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tim yang di mediasi oleh motivasi.

Kata Kunci : *Charismatic Leadership*, Kualitas Komunikasi Tim, Motivasi, Kinerja Tim.

ABSTRACT

This research aims to analyze "INCREASING TEAM PERFORMANCE THROUGH CHARISMATIC LEADERSHIP AND THE QUALITY OF TEAM COMMUNICATION MEDIATED BY MOTIVATION". The population taken in the research were all employees of PT. Equityworld Futures Semarang. Of the total samples used, there were 179 respondents. The technique used is purposive sampling. The data collection method uses a questionnaire, as well as outer model and inner model analysis through the Smart-PLS program. The results of this study indicate that charismatic leadership and the quality of team communication have a significant effect on increasing team performance which is mediated by motivation.

Keywords: Charismatic Leadership, Team Communication Quality, Motivation, Team Performance.

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II..... | 8 |
| KAJIAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Kinerja Tim..... | 8 |
| 2.1.2 <i>Charismatic Leadership</i> | 9 |
| 2.1.3 Kualitas Komunikasi Tim | 10 |
| 2.1.4 Motivasi | 12 |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian..... | 13 |
| 2.2.1 Pengaruh <i>Charismatic Leadership</i> Terhadap Motivasi | 14 |
| 2.2.2 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Motivasi..... | 15 |
| 2.2.3 Pengaruh <i>Charismatic Leadership</i> Terhadap Kinerja Tim | 16 |
| 2.2.4 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Tim | 18 |
| 2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tim..... | 19 |
| 2.2.6 Pengaruh <i>Charismatic Leadership</i> Terhadap Kinerja Tim Melalui Motivasi | 20 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.7 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Tim Melalui Motivasi | 21 |
| 2.3 Model Empirik | 22 |
| BAB III..... | 25 |
| METODE PENELITIAN | 25 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 25 |
| 3.2 Sumber Data..... | 25 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 26 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel..... | 27 |
| 3.5 Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 29 |
| 3.6.1 Uji Statistik Deskriptif | 30 |
| 3.6.2 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) | 30 |
| 3.6.3 Uji Model Struktural atau Inner Model | 32 |
| 3.6.4 Tahapan Menggunakan PLS..... | 33 |
| 3.6.5 Pengujian Hipotesis | 35 |
| 3.6.6 Analisis SEM dengan Efek Mediasi..... | 35 |
| BAB IV | 37 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 37 |
| 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian | 40 |
| 4.3 Analisis Data PLS (<i>Partial Least Square</i>) | 45 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 54 |
| BAB V..... | 63 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 63 |
| 5.1 Kesimpulan | 63 |
| 5.2 Saran..... | 66 |
| 5.3 keterbatasan penelitian | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 37 |
| LAMPIRAN | 42 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Model Empirik..... | 23 |
| Gambar 4. 1 <i>Outer Model Algorithm</i> | 46 |
| Gambar 4. 2 <i>Inner Model Algorithm</i> | 49 |



DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------|----|
| Tabel 3 1 Variabel dan Indikator..... | 27 |
| Tabel 4. 1 Penyebaran kuesioner | 37 |
| Tabel 4. 2 Statistik Deskripsi Sampel | 38 |
| Tabel 4. 3 <i>Charismatic Leadership</i> | 41 |
| Tabel 4. 4 Kualitas Komunikasi Tim..... | 42 |
| Tabel 4. 5 Motivasi | 43 |
| Tabel 4. 6 Kinerja Tim..... | 44 |
| Tabel 4. 7 <i>Loading Factor</i> | 46 |
| Tabel 4. 8 <i>Discriminant Validity</i> | 47 |
| Tabel 4. 9 <i>Reliability Construc</i> | 48 |
| Tabel 4. 10 <i>R Square</i> | 50 |
| Tabel 4. 11 <i>F Square</i> | 50 |
| Tabel 4. 12 Koefisien Jalur | 51 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 42 |
| Lampiran 2 Analisis Deskriptif | 45 |
| Lampiran 3 Hasil Olah Data PLS | 49 |
| Lampiran 4 Hasil Uji <i>Outer Model</i> dan <i>Inner Model</i> | 50 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari harapan sebuah organisasi, yang memberikan pekerjaan kepada pegawai karena kinerja tim diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dengan kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja biasanya diukur berdasarkan apa yang sudah dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja tim yang baik juga akan menghasilkan proyek yang baik. Berdasarkan hal tersebut, seluruh tenaga kerja yang tersedia harus bekerja secara efektif untuk menghasilkan pekerjaan yang efisien. Dalam situasi seperti ini, elemen sumber daya manusia yang diperlukan termasuk kinerja tim, leadership yang menarik, kualitas komunikasi tim, dan motivasi. Jika aspek-aspek sumber daya manusia (SDM) tersebut tercapai, maka kinerja tim diharapkan dapat bekerja lebih baik. (Sekarsari, 2020).

Sebuah penelitian (Tamar et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja tim secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang *charismatic*. Artinya kepemimpinan yang *charismatic* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan sistem kinerja tim. Sebaliknya, penelitian lain (Nurliah et al., 2023)

menyatakan bahwa kinerja tim secara signifikan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan yang *charismatic*.

Salah satu kunci yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja, karena setiap perusahaan tidak dapat menghasilkan peningkatan hanya dari upaya individu tertentu, tetapi dari seluruh tim pekerja. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan rencana kerja suatu organisasi oleh pimpinan dan karyawan dan mencakup kegiatan individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor agar dapat mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Sinaga et al., 2020).

Pemimpin karismatik mengartikulasikan dan membantu membangun visi positif untuk masa depan. Mereka menanamkan kepercayaan pada pengikut mereka (yaitu, anggota tim), menumbuhkan kesan pentingnya misi pengikut, menginspirasi rasa bangga pada pengikut tentang prestasi kerja mereka, menetapkan harapan yang tinggi, dan menunjukkan keyakinan bahwa harapan ini dapat dicapai. Kepemimpinan karismatik adalah hasil dari atribut berdasarkan persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin mereka (Eman et al., 2023).

Komunikasi tim yang efektif adalah cara untuk menjaga manajemen dan karyawan dalam organisasi mendapat informasi tentang berbagai masalah yang relevan. Selain itu, kualitas komunikasi kelompok juga merupakan cara individu mempengaruhi perilaku orang lain. Keterampilan komunikasi, seperti mendorong orang lain untuk menafsirkan ide sesuai keinginan orang yang memiliki ide tersebut. (Natoil & Zulkifli, 2020).

Motivasi dapat digunakan untuk mengatasi research gap dimana terdapat penelitian yang berbeda. Motivasi memberikan daya penggerak yang menimbulkan semangat dalam diri individu untuk bekerja sehingga bersedia bekerja dengan baik dan selaras dengan segala kemampuan dan usahanya untuk mencapai dan mewujudkan potensi yang dimilikinya. Motivasi adalah proses mengaktifkan dan memotivasi individu. Ini adalah proses menggerakkan orang lain agar dapat melakukan sesuatu yang orang lain harapkan untuk dilakukan oleh orang yang menggerakkan atau mengarahkan tersebut. (Ali et al., 2022).

Hasil penelitian (Christianto & Henky, 2021), (Isnain et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tim, dengan adanya motivasi dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi dan memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Dari uraian di atas maka motivasi digunakan sebagai variabel mediasi untuk menyelesaikan permasalahan dari gap di atas.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa ialah PT Equityworld Futures Semarang, termasuk perusahaan pialang berjangka. Perusahaan ini sebagai fasilitator atau memfasilitasi antara nasabah dan bursa berjangka jakarta untuk melakukan transaksi jual beli komoditi terutama dibidang emas yang dilakukan di bursa. Perusahaan ini terdapat pemimpin dan tim-tim yang juga memiliki pemimpin di dalamnya, perusahaan ini membutuhkan kinerja tim yang baik untuk mencapai tujuannya. Dimana ketika sebuah tim melakukan atau meningkatkan kinerjanya maka tim tersebut juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu untuk mengarahkan timnya untuk melaksanakan dan

mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja tim juga dibutuhkan adanya kualitas komunikasi tim yang baik untuk mencapai target atau tujuan dari masing-masing tim tersebut dan terutama untuk keberhasilan perusahaan. Hal tersebut dapat didorong oleh adanya motivasi tim untuk memberikan hasil kinerja yang baik dan mencapai target perusahaan.

Berdasarkan informasi dari pemimpin tim marketing di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, terjadi naik turunya tingkat promosi serta demosi dari tahun ke tahun sehingga menyebabkan adanya fenomena pada karyawan PT Equity yaitu terdapat pada penurunan tingkat kinerja tim yang disebabkan oleh kurangnya kualitas komunikasi tim, misalnya kurangnya kemampuan seorang individu pada sebuah tim dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya inisiatif individu dalam berkomunikasi di sebuah tim, dan lain sebagainya, sehingga perusahaan mempunyai cara dengan diadakannya training dalam hal pengenalan teknikal perusahaan untuk karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja tim supaya lebih produktif, karyawan dituntut perusahaan untuk mengembangkan skill berkomunikasi serta membangun kerjasama antar setiap anggota tim. Oleh karena itu, kinerja tim di PT Equityworld Futures perlu di tingkatkan, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, serta mampu meningkatkan kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim melalui motivasi, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal pengembangan skill berkomunikasi, sehingga mampu menghasilkan performa kinerja sebuah tim untuk bersaing di zamansekarang ini.

Oleh karena itu, penelitian ini tentang **PENINGKATAN KINERJA TIM MELALUI *CHARISMATIC LEADERSHIP* DAN KUALITAS KOMUNIKASI TIM YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI** di PT. Equityworld Futures Semarang sangat penting dilakukan. Hasil dari penelitian ini akan memberikan gambaran tentang seberapa penting peningkatan kinerja tim melalui *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi tim yang di mediasi oleh motivasi dalam perusahaan ini, serta memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja tim dilingkungan pekerjaan yang berubah-ubah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan permasalahan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana upaya meningkatkan kinerja tim dengan *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi tim melalui motivasi pada PT. Equityworld futures Semarang ?” Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi *question research* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *charismatic leadership* mampu mendorong motivasi?
2. Apakah kualitas komunikasi tim mampu mendorong motivasi?
3. Apakah *charismatic leadership* mampu mendorong kinerja tim ?
4. Apakah kualitas komunikasi tim mampu mendorong kinerja tim ?
5. Apakah motivasi mampu mendorong kinerja tim ?
6. Apakah *charismatic leadership* mampu mendorong kinerja tim melalui

motivasi ?

7. Apakah kualitas komunikasi tim mampu mendorong kinerja tim melalui motivasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis *charismatic leadership* terhadap motivasi
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas komunikasi tim terhadap motivasi
3. Mendeskripsikan dan menganalisis *charismatic leadership* terhadap kinerja tim
4. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim
5. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi terhadap kinerja tim
6. Mendeskripsikan dan menganalisis *charismatic leadership* terhadap kinerja tim melalui motivasi
7. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim melalui motivasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan wawasan dan pengetahuan tentang *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, motivasi dan kinerja tim serta sebagai sarana pengembangan ilmu.
2. Manfaat praktis memberikan sarana bagi penulis penelitian dalam mengimplementasikan wawasan penulis tentang *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, motivasi, serta kinerja tim.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini membahas tentang variabel-variabel penelitian yang meliputi *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, motivasi dan kinerja tim. Variabel tersebut dijelaskan melalui indikator, penelitian sebelumnya, dan hipotesis. Kemudian, penelitian ini memiliki hubungan yang di sampaikan dalam penelitian yang berdasarkan fakta.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Tim

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas dalam proses menyelesaikan tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Proses peningkatan kinerja tim sangat penting, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi proses mencapai kinerja yang baik terbagi menjadi dua (dua) bagian yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) (Fazrin et al., 2022).

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh tim karyawan saat menyelesaikan tugasnya. Kinerja juga merupakan hasil dari kegiatan tertentu, yang dihasilkan oleh kemampuan, keahlian, dan keinginan dari berbagai pekerja. (Marlena & Bustami, 2021).

Kinerja (*job performance*) juga mempengaruhi keberhasilan suatu kelompok atau organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk

meningkatkan kinerja tim nya dalam mencapai tujuan organisasi selalu dilakukan oleh setiap perusahaan berusaha. Proses koordinasiguna mencapai kinerja tim yang tinggi bertujuan secara keseluruhan untuk meningkatkan perusahaan.Kinerja merupakan hasil kerja seseorang tim dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai. (Fazrin et al., 2022). Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut bahwa disimpulkan bagi suatu Perusahaan kinerja tim merupakan factor yang sangat penting. Kinerja dapat diartikansebagai perwujudan perilaku kerja tim yang ditunjukkan oleh prestasi kerja yang sesuai dengan posisinya di dalam perusahaan pada jangka waktu tertentu.

Dalam penelitian (Khasanah, 2021) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah 1. kualitas, 2. kuantitas. Dua indikator ini telah terbukti memilikipengaruh terhadap kinerja tim kerja.Menurut(Riyanto et al., 2022) kinerja tim memiliki indikator 1. Kerja sama.

2.1.2 Charismatic Leadership

Salah satu ciri pemimpin yang baik adalah karismatik dan visioner. Untuk menjadi pemimpin yang dapat diandalkan dan menjadi panutan bagi anggotanya, pemimpin seharusnya memiliki ciri-ciri ini agar mereka dapat memberikan arahan yang baik dan menciptakan sesuatu yang baru selama masa kepemimpinannya (Firdaus et al., 2023).Ketika seseorang ingin mempengaruhi orang lain, mereka dapat menggunakan perilaku kepemimpinan transformasional, kepemimpinan yang berkharismatik untuk menciptakan

lingkungan kerja dan visi yang dapat memotivasi seluruh pekerja atau karyawan agar dapat berprestasi atau malah melebihi harapan. Perilaku pemimpin dapat dibagi menjadi dua yakni, perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung (Marwiyah Siti et al., 2022).

Charismatic leadership merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan yang mampu memikat orang banyak melalui kepribadian dan perkataannya. Kepribadian seorang pemimpin dan perkataannya sangatlah berpengaruh dalam masa kepemimpinannya, dimana seorang pemimpin haruslah memiliki wawasan yang luas, kewibawaan, kecakapan, keterampilan, dan tingkah laku yang baik sebagai daya tarik dan semangat dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin (Quispe, 2023). Menurut pendapat dari para ahli bisa disimpulkan bahwa jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan karismatik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mendorong anggota timnya untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

Menurut (Eman et al., 2023) indikator dari *charismatic leadership*: 1) reliabel 2) antusias 3) optimisme. Menurut (Akhmad, 2022) indikator *charismatic leadership* : 1). komunikatif

2.1.3 Kualitas Komunikasi Tim

Suatu proses interaksi antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk bertukar data disebut komunikasi secara sederhana. Komunikasi dengan berbagai tujuannya dapat berdampak positif pada orang lain, memberikan motivasi. Membuat orang lain termotivasi untuk berkomunikasi dengan baik cenderung meningkatkan semangat, gairah, produktivitas, kepuasan, dan

kinerja. Selain itu, komunikasi yang berjalan dengan baik dan efektif dapat menyebabkan perasaan seseorang merasa senang, loyalitas meningkat dan kesehatan mental yang baik, menumbuhkan rasa hormat dan menumbuhkan rasa percaya serta secara efektif mampu untuk berkomunikasi merupakan faktor terpenting dari pekerjaan setiap pemimpin (Muslih, 2020).

Komunikasi adalah proses pengiriman pesan antar individu atau kelompok yang bertujuan agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Pimpinan harus bisa memberikan tugas kerja kepada karyawannya baik secara lisan maupun tertulis dengan jelas dan efektif sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan pemimpinnya dan menghindari kesalahan. (Simbolon, 2021).

Kualitas komunikasi bisa dipengaruhi oleh berbagai hal contohnya dalam hal cara berkomunikasi yang dianggap baik oleh kedua belah pihak selain itu media sosial juga dapat merubah cara berkomunikasi individu, khususnya yang sudah dewasa (Putra & Ariana, 2022). Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas komunikasi tim berfungsi secara memadai, berkinerja baik, dan mencapai tujuan tim mereka anggota tim harus berkomunikasi secara efektif satu sama lain untuk berbagai tujuan, seperti mengkoordinasikan tindakan, memberikan dan menerima umpan balik serta memecahkan masalah tim.

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat menciptakan hubungan jangkauan jangantar individu. Terdapat indikator-

indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas komunikasi yaitu: 1) jelas 2) efektif 3) lancar (Eman et al., 2023).

2.1.4 Motivasi

Motivasi adalah salah satu metode yang digunakan pemimpin untuk menggerakkan dan menuntun para pegawai supaya bisa mengerjakan setiap pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab agar dapat mencapai target. Daya dorong yang mendorong seseorang anggota untuk melakukan apa yang mereka bisa dalam bentuk keterampilan atau keahlian, tenaga dan waktu untuk melakukan bermacam-macam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya dikenal sebagai motivasi. (Maswar et al., 2020). Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis dalam diri seseorang yang disebabkan adanya interaksi antar persepsi, kebutuhan, sikap dan keputusan seorang di lingkungannya. Interaksi antar persepsi, kebutuhan, sikap dan keputusan seorang di lingkungannya akan menentukan proses psikologis yang dikenal sebagai motivasi kerja. Motivasi yang dimiliki seseorang dapat mengarahkan mereka untuk menciptakan hasil yang optimal, tetapi mereka mungkin tidak bersedia untuk mencapainya. Oleh karena itu, diperlukan pendorong untuk mendorong mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. (Jaya, 2021).

Motivasi merupakan suatu potensi yang ada di dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh berbagai pengaruh luar. Inti dari topik ini adalah materi dan nonmateri, dan ini bisa

berpengaruh terhadap hasil kinerja seseorang baik secara positif maupun negatif. Sumber motivasi individu berbeda-beda tergantung pada tingkat pendidikan dan kemandirian finansial mereka. Seseorang yang lebih berpendidikan dan lebih mandiri secara ekonomi memiliki sumber motivasi yang berbeda. Ini tidak hanya dipengaruhi oleh sumber motivasi konvensional seperti insentif dan otoritas formal, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan mereka (Sadat et al., 2020).

Motivasi juga mencakup segala sesuatu yang bisa mendorong tindakan seseorang untuk memenuhi suatu tujuan atau kebutuhan, serta keadaan seseorang yang dapat menyebabkan perilaku tertentu, mengarahkan tindakan tersebut, dan juga sebagai suatu kekuatan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu terhadap perilaku tersebut (Farida, 2022). Berdasarkan pendapat para ahli bahwa suatu dorongan yang tercipta dari dalam diri individu atau seseorang untuk melakukan sesuatu disebut motivasi. Dorongan tersebut menggerakkan diri individu atau seseorang untuk berperilaku sejalan dengan dorongan dalam dirinya.

Menurut (Yenni & Sukmawati, 2020) motivasi mempunyai indikator sebagai berikut: 1) self reward 2) lingkungan baik 3) kegiatan menarik Menurut (Damanik, 2020) indikator dari motivasi 1). Prestasi

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh *Charismatic Leadership* Terhadap Motivasi

Menurut (Akhmad, 2022) suatu kemampuan untuk memotivasi orang lain supaya mencapai target atau tujuan dikenal sebagai kepemimpinan. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, model motivasi yang semaksimal mungkin harus diterapkan. Pemimpin tidak hanya harus memberikan gaji yang tinggi, tetapi juga harus menunjukkan contoh yang baik. Contohnya termasuk perilaku serius, semangat, efektif, konsisten, dan etos kerja yang tinggi. Akibatnya, hal ini dapat berdampak luas pada motivasi karyawan.. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi timbulnya motivasi bawahannya. Dengan kata lain, performa seorang pemimpin sangat mempengaruhi pekerjaan dalam setiap keadaan. Kepemimpinan adalah proses memotivasi perilaku karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan, mempengaruhi tujuan organisasi, mempengaruhi pemahaman seseorang tentang suatu kejadian dan kerja sama orang-orang dari luar organisasi. Adanya motivasi juga berfungsi sebagai cara untuk mendorong karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan dan ketrampilannya untuk mencapai target atau tujuan organisasi, oleh karena itu *charismatic leadership* berpengaruh signifikan terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja (Khasanah, 2021).

H 1 = Charismatic Leadership Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi

2.2.2 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Motivasi

Komunikasi adalah proses pengiriman pesan antar individu atau kelompok yang bertujuan agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Pimpinan harus bisa memberikan tugas kerja kepada karyawannya baik secara lisan maupun tertulis dengan jelas dan efektif sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan pemimpinnya dan menghindari kesalahan. Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya secara lisan dan tertulis sehingga mereka dapat melakukan tugas sesuai dengan perintah atasannya dan mengurangi kesalahan. Selain itu, sistem komunikasi yang lengkap membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau lembaga. Karyawan ingin tahu pekerjaan yang harus dikerjakan, tujuan apa yang sudah di targetkan dan bagaimana strategi perusahaan. Pemimpin harus membangun kebijakan komunikasi yang jujur dan terbuka dan setiap bawahan harus setuju. Komunikasi antara manajemen dan karyawan harus jujur dan didasarkan pada kepercayaan (Simbolon, 2021).

Efektivitas komunikasi sangat berpengaruh pada motivasi, karena kenyamanan karyawan muncul dari komunikasi yang baik atau efektif. Keterbukaan (openness), yaitu keinginan dengan senang hati untuk menanggapi informasi yang diterima dalam hubungan antar pribadi; empati, yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain; dukungan (supportiveness), yaitu terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif; dan rasa positif,

yaitu mempunyai perasaan positif terhadap dirinya, memotivasi orang lain untuk lebih aktif berkomunikasi.

Motivasi adalah kekuatan dan dorongan dari dalam diri individu atau seseorang untuk mencapai target atau tujuan tertentu. Kebanyakan orang termotivasi supaya mendapatkan penghargaan, tetapi segala bentuk proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru mereka tidak dinikmati. Motivasi bukan sekedar dorongan semata, namun suatu dorongan yang juga dapat menjadi dorongan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang mempunyai motivasi belajar yang tinggi dapat dianggap mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai tujuannya dengan melakukan pekerjaan yang efektif. Oleh karena itu dengan adanya komunikasi tim yang efektif maka mampu mendorong tingkat kerja karyawan melalui motivasi yang tinggi tersebut (Nisa & Sujarwo, 2020).

H 2 = Kualitas Komunikasi Tim Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi

2.2.3 Pengaruh *Charismatic Leadership* Terhadap Kinerja Tim

Dalam menjalankan organisasi atau perusahaan secara teratur, karakter *leadership* mengungguli kebutuhan mekanis. *Charismatic leadership* adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi tingkah laku bawahannya sehingga mereka mau bekerja sama dalam tim dan bekerja keras agar mencapai target atau tujuan organisasi. *Charismatic leadership* juga merupakan talenta individu yang berusaha memberi pengaruh, mendorong, dan membuat orang

lain bisa memberi kontribusi yang signifikan, efektif dan efisien demi tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan biasanya mengacu pada sifat, pendidikan, dan pengalaman seorang pemimpin. Bagaimana sekelompok tim dapat meningkatkan kinerja dengan mengarahkan, mendelegasikan tugas, membimbing, membina, memotivasi, dan mengelola. Gaya kepemimpinan berdampak langsung pada kinerja tim karena kepribadian dan perilaku atasannya yang biasanya memerintahkan tugas yang berbeda-beda di dalam organisasi (Christina & Pradiani, 2023).

Kontribusi yang dibuat untuk perusahaan disebut kinerja. Kontribusi yang diberikan oleh sebuah tim dapat memiliki efek yang positif maupun negatif. Kinerja memengaruhi kinerja organisasi, terutama bisnis. Kinerja setiap komponen suatu perusahaan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Cara seorang pemimpin mengatur karyawannya adalah dengan kepemimpinan. Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk memastikan bahwa karyawannya mengikuti semua instruksi yang diberikan. Pemimpin yang efektif harus melihat apa yang dimiliki karyawannya. Pemimpin yang efektif memiliki kecepatan pikir, sifat yang mendorong karyawan untuk mengikuti, dan keberanian untuk mengambil risiko. Oleh karena itu karisma seorang pemimpin sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja sebuah tim di perusahaan (Arifin, 2020).

H 3 = Charismatic Leadership Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Tim

2.2.4 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Tim

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi sangat penting di dalam perusahaan karena dalam melaksanakan pekerjaan antar karyawan efektifitas dalam berkomunikasi sangat diperlukan untuk memahami apa yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Jika keduanya memahami informasi yang dikomunikasikan, komunikasi yang efektif akan terjadi. Untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kerangka acuan dan bidang pengalaman yang sama, komunikasi digunakan. Dalam organisasi komunikasi dilihat dari berbagai perspektif. Ada komunikasi antara pimpinan dengan staf, komunikasi antar staf, dan komunikasi antara staf dengan pimpinan. Keterampilan komunikasi sangat penting supaya pekerjaan berjalan dengan lancar dan tercapainya target atau tujuan. Dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan juga menarik untuk diketahui. Karena komunikasi sangat penting dalam kegiatan yang ada, kinerja karyawan dan tim sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik dapat mendorong meningkatnya kinerja dan moral karyawan (Palupi, 2023).

Kinerja tim adalah hasil yang diperoleh setiap karyawan secara tim berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang berlaku untuk setiap pekerjaan tertentu. Kinerja tim disebut juga hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi tim secara kualitas, serta suatu proses atau tahapan dalam mengatur organisasi dapat memelihara agar manajemen dan karyawan tetap sadar akan

hal-hal yang relevan. Kualitas komunikasi sebagai upaya untuk mencapai persamaan dan pemahaman bersama dengan mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat sesuai dengan kepentingan orang yang memberikan pendapat tersebut (Natoil & Zulkifli, 2020).

H 4 = Kualitas Komunikasi Tim Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Tim

2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tim

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang agar dengan tulus mengerjakan pekerjaan, dengan senang hati, dan bersungguh-sungguh agar mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, motivasi sering didefinisikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Kinerja tim yang dapat dicapai pada pekerjaan dipengaruhi oleh motivasi kerja tim. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Oleh karena itu, semakin banyak perusahaan yang berupaya untuk menciptakan motivasi kerja yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja tim. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja tim, artinya bahwa motivasi yang tinggi bisa menghasilkan kinerja tim yang baik; dengan kata lain, jika motivasi di suatu perusahaan ditingkatkan, kinerja tim di perusahaan tersebut akan meningkat (Prasetyo et al., 2021).

Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja tim karena motivasi adalah kegiatan yang dapat mendorong individu atau seseorang untuk melakukan sesuatu. Selain itu, motivasi juga berfungsi sebagai sumber energi yang mendorong seseorang agar dapat bekerja sama secara efektif, efisien dan terintegrasi dengan semua orang (Agung et al., n.d. 2022).

H 5 = Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Tim

2.2.6 Pengaruh Charismatic Leadership Terhadap Kinerja Tim Melalui Motivasi

Charismatic Leadership berkorelasi langsung dengan organisasi. Pemimpin menentukan prinsip, budaya, toleransi terhadap perubahan, dan dorongan yang mendorong anggota staf. Mereka menciptakan strategi organisasi yang mencakup praktik dan efektivitas. Harus ditekankan bahwa pemimpin dapat dilihat di seluruh organisasi, terlepas dari manajemen. Oleh karena itu, peran masing-masing pemimpin dalam membantu mencapai tujuan perusahaan dan tim (Rido Akbar1, et., 2022).

Kepemimpinan yang kuat sangat penting. Kualitas pemimpin yang kuat lebih penting daripada gayanya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang benar atau salah. Oleh karena itu, hanya perlu mengubah gaya kepemimpinan supaya sesuai dengan keadaan saat ini. Motivasi kerja dapat memengaruhi hari kita. Jika seorang karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja, mereka akan menjadi orang yang malas sepanjang hari tidak ingin melakukan apa pun di dalam kantor (Karisma, 2016).

Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk melakukan apa yang mereka katakan untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun ini mungkin tidak menyenangkan secara pribadi, gaya kepemimpinan mampu menjadi motivasi yang mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan terintegrasi dalam segala upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan. Selain itu, motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu perilaku. Oleh karena itu, motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi dapat disimpulkan dari tindakan yang terlihat. Oleh karena itu seperti yang dinyatakan sebelumnya, kinerja tim sangat dipengaruhi oleh leadership yang *charismatic* (Wibowo, M.Si & Saputra, 2017).

H 6 = Charismatic leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim melalui motivasi

2.2.7 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Tim Melalui Motivasi

Setiap kegiatan, baik formal maupun informal, membutuhkan kualitas komunikasi tim yang baik. Komunikasi biasanya merupakan proses berbagi informasi yang dikerjakan oleh individu-individu yang terlibat dalam aktivitas untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi secara langsung dilakukan tanpa menggunakan mediator, sedangkan komunikasi

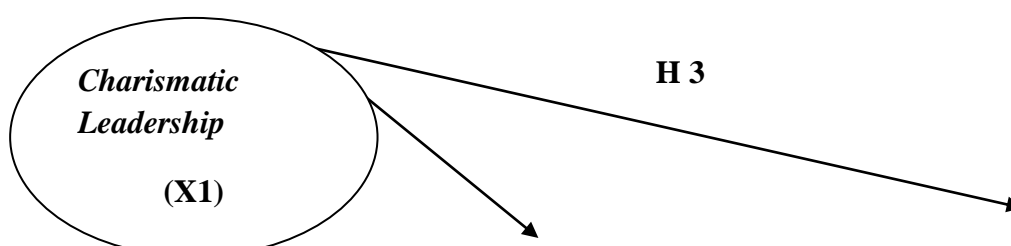
tidak langsung dilakukan dengan menggunakan mediator(Lestari & Wahyuni, 2020).

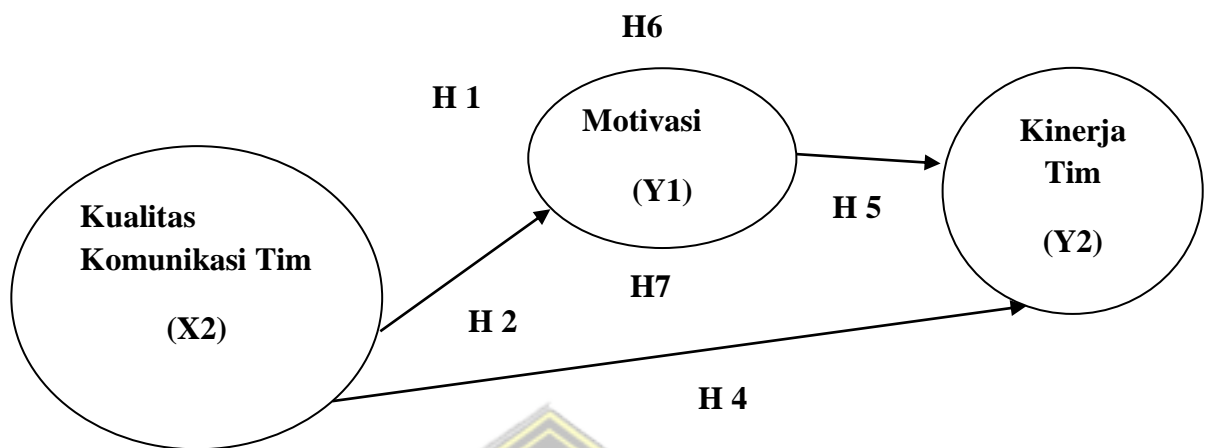
Perusahaan dan komunikasi bergantung pada hubungan yang baik antara banyak orang di dalamnya. Selain itu, ada kecenderungan organisasi yang dibangun dan didasarkan pada proses sosial dan komunikasi yang intens. Jadi, dampak ini membantu semua karyawan dan timnya untuk mengatur pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan dan memenuhi nilai-nilai penting dalam hubungan sosial, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan perubahan proses manajemen. Selain disebut sebagai faktor yang menentukan kinerja karyawan, motivasi juga disebut sebagai faktor yang menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, seperti yang dinyatakan sebelumnya, komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kinerja sebuah tim, yang tingkat kinerjanya dapat didorong melalui motivasi(Kud & Jaya, 2015).

H 7 = Kualitas Komunikasi Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim melalui motivasi

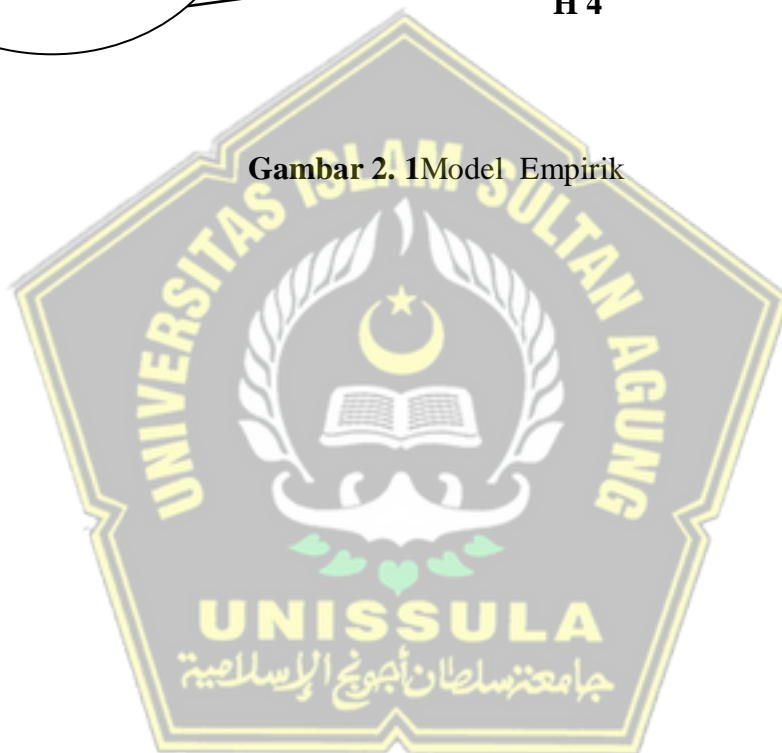
2.3 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang sudah dijelaskan diatas, kinerja karyawan dipicu oleh *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi. Model empirik dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 :





Gambar 2. 1 Model Empirik



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variable satu dengan variabel lain dan menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti. Penelitian eksplanatori memiliki sifat identifikasi, memberikan kepastian sebab-akibat antar hubungan variabel yang bertujuan memprediksi atau mengetahui bagaimana suatu fenomena akan berubah atau bervariasi dalam hubungannya dengan variabel lain. Jenis penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan gambaran dari hubungan antar dua atau lebih variabel, yang bertujuan mengetahui apakah suatu variabel berhubungan atau tidak dengan variable lainnya, atau apakah suatu variabel dipengaruhi/disebabkan atau tidak oleh variabel lainnya (Sari et al., 2022). Variabel dari penelitian ini yaitu kinerja tim, *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, dan motivasi.

3.2 Sumber Data

Data dari penelitian ini bersumber dari sebagai berikut :

- a. Data Primer

Data primer adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari narasumber yang relevan dengan subjek penelitian (DirgaF et al., 2021).

Data primer yang dimaksud mencakup kinerja tim, *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, dan motivasi.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber yang relevan, seperti struktur organisasi atau perusahaan, serta data yang berkaitan dengan E-Learning disebut sebagai data sekunder (DirgaF et al., 2021). Data sekunder yang digunakan dalam PT Equityworld Futures Semarang adalah data yang berasal dari studi pustaka

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

Kuesioner adalah metode pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu penting dalam organisasi atau perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh sistem baru atau lama. Angket atau kuesioner adalah istilah lain untuk kuesioner. Kuesioner merupakan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi oleh responden atau orang yang akan diukur. Tujuan dari kuesioner adalah untuk mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman, pengetahuan, dan hal-hal lainnya yang responden berikan kepada kita. Kuesioner berbentuk daftar pertanyaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui variabel apa yang dianggap

penting oleh responden (Hadi, 2020). Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan secara acak kuesioner kepada karyawan PT Equityworld Futures Semarang.

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan interval dengan ketentuan skornya yaitu sebagai berikut :

| | | | | | | |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sangat Setuju |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja tim, *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim dan motivasi yang didefinisikan setiap variabel dijelaskan pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

| No | Variabel | Indikator | Pengukuran |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Kinerja Tim kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh sebuah tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Kerjasama (Khasanah, 2021) (Riyanto et al., 2022) | Menunggu skal likert: 1= STS: Sangat Setuju 2= TS: Tidak Setuju 3= N: Netral 4= S: Setuju 5= SS: Sangat Setuju |
| 2 | Charismatic Leadership menekankan aura istimewa seorang pemimpin yang mengakibatkan banyaknya pengikut yang dengan rela patuh dan taat kepadanya. | <ul style="list-style-type: none"> • Komunikatif • Antusias • Optimisme (Eman et al., 2023) | Menunggu skal likert: 1= STS: Sangat Setuju 2= TS: Tidak Setuju |

| | | | |
|--|--|--|------------------------------------------------------|
| | | | 3= N: Netral 4= S: Setuju 5= SS: Sangat Setuju |
|--|--|--|------------------------------------------------------|

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3 Kualitas Komunikasi Tim tingkat kemampuan untuk menjalin dan memelihara hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain melalui komunikasi yang dilakukan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Jelas • Efektif • Lancar <p>(Eman et al., 2023)</p> | <p>Menunggu skal likert: 1= STS: Sangat Setuju 2= TS: Tidak Setuju 3= N: Netral 4= S: Setuju 5= SS: Sangat Setuju</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 Motivasi pendorong individu untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Self reward • Kegiatan menarik • Prestasi <p>(Damanik, 2020) (Yenni & Sukmawati, 2020)</p> | <p>Menunggu skal likert: 1= STS: Sangat Setuju 2= TS: Tidak Setuju 3= N: Netral 4= S: Setuju 5= SS: Sangat Setuju</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajari kuantitas dan karakteristik tertentu, dan kemudian menarik kesimpulan (Ubaidillah, 2020). Populasi yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Equityworld Futures Semarang yang berjumlah 318 orang.

(Firmansyah & Dede, 2022)

sampel adalah kelompokelemen yang peneliti selidiki secara langsung. Sampling

berkaitan dengan pemilihan individu dari dalam suatu

populasi untuk memperkirakan karakteristik seluruh populasi. Mengingat dengan adanya keterbatasan jumlah populasi maka metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel 318 orang dengan memperhatikan tingkat kinerjanya. Dalam penelitian ini banyaknya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Adapun rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar eror (5%)

Berdasarkan Rumus Slovin diatas, maka diperoleh banyaknya sampel berikut ini:

$$n = \frac{318}{1 + 318 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{318}{1,79}$$

$$n = 179$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah 179 responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi data, sehingga dapat menjadi langkah awal sebelum melakukan tes lainnya. Ini karena uji statistik deskriptif sangat membantu dalam mengatur, menyusun, dan menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami (Martias, 2021).

3.6.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Hipotesis dalam rancangan penelitian data yang terkumpulakan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square*. *Partial Least Square* adalah metode analisis yang kuat yang dapat digunakan pada semua skala data. PLS sebagai metode pemodelan yang berfokus pada pemaksimalan penjelasan varian dari indikator-indikator variabel yang kompleks. PLS dapat menjamin penentuan faktor dengan cara mengevaluasi skor variabel, melakukan identifikasi faktor variabel secara fleksibel (Zeng et al., 2021).

Asumsi penggunaan PLS hanya berkaitan dengan persamaan model, persamaan structural, model regresi serta terkait dengan pengujian hipotesis yaitu,

- a. Model Pengukuran (*Outer Model*) Outer model, dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan:

1. *Convergent Validity*

Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Dalam hal ini loading 0.5 sampai 0.6 sudah dianggap

cukup, pada jumlah indikator per konstruk yang berkisar antara tiga sampai tujuh indikator.

2. *Discriminant validity*

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Dapat dikatakan valid apabila nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid.

3. *Composite reliability (Cr)*

Sebuah variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas komposit yang baik apabila mempunyai nilai *composite reliability* ≥ 0.7 meskipun bukan merupakan standar absolut.

- b. *Internal Goodness of Fit Model* dapat diukur dengan *R-Square* variabel laten dependen dengan interpretasi regresi yang sama. Relevansi *Q-Square* untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictor relevance* yang lebih besar, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictor relevance* yang lebih rendah. Perhitungan *Q-Square* menggunakan rumus dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana R_1^2 , R_p^2 adalah *R-Square* variabel endogen dalam model persamaan.

- c. Model regresi

Program Smart PLS membantu uji regresi berganda. Proses running dilakukan dalam dua tahap: algoritma PLS dan Bootstrapping. PLS Algorithm menampilkan uji instrumen penelitian pada output Factor Loading, AVE, Composite Realibility, Fornell Larcker Criterion, dan Cross Loading. Sedangkan PLS Bootstrapping menampilkan uji regresi dengan menampilkan output t dan nilai koefisien masing-masing(Kuntoro et al., 2019).

3.6.3 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model Struktural atau Model Internal berfungsi untuk menampilkan perkiraan atau kekuatan antara variabel laten atau komponen berdasarkan teori praktis.

a. *R-Square*

Dalam penelitian ini, analisis R-Square digunakan untuk menentukan seberapa besar perbedaan antara variabel endogen dan variabel exogen berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan. Uji Model Struktural merupakan uji kesesuaian model yang dilakukan dengan memilih nilai *R-square*. Substitusi *R-Square* digunakan untuk menggambarkan impresi variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah variabel tersebut benar-benar mempengaruhinya. Nilai *R-square* 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diartikan apakah variabel potensial prediktor berimpresi lemah, panjang atau besar pada tingkat struktural(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

b. *PathCoefficients* atau Koefisien Jalur

Pengukuran *path coefficients* antar konstruk berfungsi untuk mengetahui nilai signifikansi dan kekuatan hubungan untuk menganalisis hipotesis. *Path coefficients* bernilai antara kisaran -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, maka hubungan antar kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang semakin mendekati -1 dapat diartikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Furadantin, 2018).

3.6.4 Tahapan Menggunakan PLS

PLS merupakan suatu proses di mana setiap langkah mempengaruhi langkah berikutnya. Berikut merupakan beberapa langkah-langkah menggunakan PLS dibawah ini (Irwan & Adam, 2015):

1. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model Konsep model adalah langkah pertama dalam analisa PLS. Pada sesi ini, spesifikasi domain konfigurasi dieksekusi, ditentukannya apa yang mewakili konfigurasi, dikumpulkannya informasi, dan uji reliabilitas digunakan untuk menentukan skor uji masuk akal tingkat konfigurasi.

2. Metoda Analisa Algoritma

Model ini telah melewati sesi konseptual yang ditentukan oleh prosedur analisa algoritmik yang dilakukan dalam model estimasi. Sebagai metode analisa algoritma pls, yang disediakan oleh jalur sentris karyawan atau struktur utama.

3. Metode *Resampling*

Metode yang biasa digunakan untuk melakukan proses *Resampling* ialah *bootstrapping* dan *jack age flat*. Terdapat dua Langkah dalam metode *Jack Age Flat* yang biasa dilakukan untuk melakukan proses *Resampling* yaitu, *bootstrapping* dan *jack age flat*. Prosedur *Jack Age Flat* sekali lagi hanya menggunakan subsample ilustrasi asli yang dikelompokkan ke dalam kelompok untuk ilustrasi.

Metode *bootstrapping* diilustrasikan lagi menggunakan semua sumber gambar. Dalam model persamaan struktural metode *bootstrapping* lebih sering digunakan. Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode *Resampling* yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari 3 bagian. Prosedur yang disarankan oleh smartPLS ialah mengubah tingkat konfigurasi. metode ini hanya menggunakan ukuran skor beban sehingga Tstatistik perlu ditingkatkan.

4. Menggambar Diagram Jalur

Setelah membentuk konsep model, selanjutnya menentukan metode analisa algoritmik dan metode *Resampling*, yaitu menciptakan plot jalur dengan menggunakan langkah diagram komputasi reticulated behavior modeling (RAM) dalam menjadi Peraturan berikut:

- a. Konstruksi teoretis yang mewakili variabel potensial digambar dalam lingkaran.
- b. Variabel atau indikator yang diamati diplot dalam bentuk kotak.
- c. Hubungan asimetris ditunjukkan oleh panah sederhana.

5. Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, selanjutnya yaitu mengevaluasi model secara keseluruhan. Evaluasi model menguji validitas dan reliabilitas komponen potensial, mengevaluasi hasil pengukuran model, kemudian mengevaluasi model structural dan menguji impresi antar komponen atau variable dengan menguji signifikansinya.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Prosedur *bootstrapping* pada uji ini menciptakan nilai t-statistik pada setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik tersebut dibandingkan dengan nilai t-tabel. Penelitian yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% sehingga tingkat batas ketidakakuratan (α) = 5% = 0,05, diketahui nilai nilai t-tabelnya sebesar 1,96. apabila nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.96), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. apabila nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik > 1.96), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. SmartPLS juga menciptakan nilai koefisien untuk setiap indikator. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat indikator mana yang memberikan dampak pengaruh terbesar dan mana yang paling kecil pengaruhnya (Furadantin, 2018).

3.6.6 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Apabila sebuah variabel mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan terikat maka dapat dipastikan mediasi telah terjadi. Perubahan pada variabel bebas menyebabkan perubahan pada variabel mediator dan akhirnya menyebabkan perubahan pada variabel terikat.

1. Model pertama, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$.
2. Model kedua, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
3. Model ketiga, secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap akhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Furadantin, 2018)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif data yang dihasilkan dengan memunculkan angka. Penelitian ini membahas hasil uji validitas dan reliabilitas kuisisioner awal, hasil analisis SEM-PLS beserta penjelasannya. Analisis deskriptif pada penelitian ini menjelaskan hasil evaluasi model pengukuran dan model *structural*, serta dikaitkan dengan teori-teori pada penelitian empiris yang telah diuraikan didalam tinjauan pustaka untuk menguji hipotesis dan rumusan masalah penelitian.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang. Pada penelitian ini diperoleh sebanyak 179 responden dengan mendeskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan bagian (jabatan).

Tabel 4. 1

Penyebaran Kuesioner

| Keterangan | Jumlah |
|--------------------------|--------|
| Kuisisioner yang disebar | 179 |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Kuisisioner yang kembali | 179 |
| Kuisisioner rusak atau tidak lengkap | - |
| Jumlah responden | 179 |

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 318 sedangkan dalam sampel penelitian ditetapkan sebanyak 179 responden karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang. Hasil yang diperoleh dari penyebaran responden sebanyak 179 pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kuisisioner yang kembali sebanyak 179, tidak ada kuisisioner yang rusak, dan kuisisioner yang akan diolah sebanyak 179 responden.

Berdasarkan hasil responden karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang kebanyakan adalah perempuan dengan rincian sebanyak 102 responden dan sebanyak 77 responden adalah laki-laki. Berdasarkan penelitian, terkait dengan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2

Statistik Deskripsi Sampel

| Identitas Responden | Klasifikasi | Frekuensi | Presentase |
|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------|
| Jenis Kelamin | Laki - Laki | 77 | 43 % |
| | Perempuan | 102 | 57 % |
| Total | | 179 | 100% |
| Usia | <20 | 11 | 7% |
| | 20-25 | 83 | 46% |
| | >25 | 85 | 47% |
| Total | | 179 | 100% |
| Posisi / Bagian | WPB | 9 | 5% |
| | Marketing | 147 | 82% |
| | Ketua Tim | 4 | 2% |
| | BO | 17 | 9% |
| | Manager | 1 | 1% |
| | HRD | 1 | 1% |

| | | |
|--------------|--|------|
| Total | | 100% |
|--------------|--|------|

Sumber data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.2 ini maka dapat dideskripsikan identitas responden sebagai berikut :

1. Identitas jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan berjenis kelamin perempuan angka sebanyak 102 dengan presentase sejumlah 43% dan sisanya responden laki- laki angka 77 dengan presentase sejumlah 57%. Hal ini menunjukkan lebih banyak karyawan perempuan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.
2. Hasil analisis tabel 4.2 menunjukkan bahwa identitas usia responden berusia <20 tahun sebanyak 11 dengan presentase sejumlah 7% , usia 20-25 sebanyak 83 responden dengan presentase sejumlah 46%, sisanya dengan usia >25 sebanyak 85 responden dengan presentase 47%. Data yang diperoleh ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang didominasi usia >25 tahun.
3. Identitas posisi / bagian karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa WPB (wakil pialang berjangka) sebanyak 9 responden dengan presentase 5%, marketing sebanyak 147 responden dengan presentase 82%, ketua tim sebanyak 4 responden dengan presentase 2%, BO (back office) sebanyak 17 responden dengan presentase 9%, manager sebanyak 1 responden dengan presentase 1%, dan yang terakhir HRD sebanyak 1 responden dengan presentase 1%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variable penelitian ini digunakan untuk alat dalam mempelajari gambaran deskriptif dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh responden. Pada penelitian ini terdapat tanggapan responden oleh karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang pada setiap pertanyaan yang tercantum dalam kuisisioner. Hal ini guna mengetahui.Peningkatan Kinerja Tim Melalui *Charismatic Leadership* dan Kualitas Komunikasi Tim Yang di Mediasi oleh Motivasi.Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skoring dengan menggunakan angka indeks, dimana nilai maksimal adalah 5 dan angka minimal adalah 1. Hal ini dapat digunakan untuk mengetahui beberapa presepsi umum responden tentang variable yang diteliti. Nomor indeks ini dihitung dengan menggunakan rumus yang sudah ditetapkan sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)}{5 \times 100}$$

Keterangan:

F1 merupakan frekuensi responden yang menjawab 1

F2 merupakan frekuensi responden yang menjawab 2

F3 merupakan frekuensi responden yang menjawab 3

F4 merupakan frekuensi responden yang menjawab 4

F5 merupakan frekuensi responden yang menjawab 5

Total indeks yang dihasilkan adalah 100 dengan menggunakan metode yaitu membagi jawaban menjadi tiga kategori. Jawaban responden ini memiliki nilai 1-5 sehingga persepsi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\text{Terendah} : (\%F \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = 20$$

Tertinggi : $(\%F \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = 100$

Rentang ; $20 - 100 = 80$

Panjang kelas interval : $80 : 3 = 26,7$

Angka indeks yang diperoleh ini dimulai dari angka 20-100 dengan kisaran sebesar 26,7. Jika panjang interval adalah 100 dibagi tiga maka hasilnya pada masing – masing rentang sebesar 26,7. Hal ini digunakan untuk menginterpretasikan nilai observasi tiga kategori yang dimaksud sebagai berikut:

Kategori rendah = **20-46,6**

Kategori sedang = **46,7-73,3**

Kategori tinggi = **73.4-100**

4.2.1 Variabel *Charismatic Leadership*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan dari setiap indikator setiap variabel. Berikut pernyataan tanggapan responden dari variabel *charismatic leadership* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3

Charismatic Leadership

| Indeks Skor | Ch-1(%) Komunikatif | Ch-2(%) Antusias | Ch-3(%) Optimisme |
|----------------------------------|------------------------|---------------------|----------------------|
| 1 STS | .6 | 1.1 | 1.1 |
| 2 TS | 2.2 | 2.8 | 3.4 |
| 3 N | 19.0 | 12.8 | 16.8 |
| 4 S | 38.0 | 41.3 | 35.2 |
| 5 SS | 40.2 | 41.9 | 43.6 |
| Jumlah Indeks Presepsi (%) | 42.0 | 41.9 | 41.7 |
| Rata-Rata Indeks Presepsi (%) | 84.0 | 83.9 | 83.4 |
| Rata-Rata Keseluruhan(%) | 50.2 | | |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di ketahui skor rata-rata jawaban responden pada variabel *charismatic leadership* dari hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator komunikatif dengan nilai 84.0, kemudian nilai persepsi terendah terlihat pada indikator optimisme dengan nilai 83.4. Rata-rata keseluruhan dari variabel *charismatic leadership* adalah 50.2 dalam yang artinya masuk dalam kategori sedang (46,7-73,3). Hal ini menunjukkan bahwa komunikatif, antusias dan optimisme pada seorang pemimpin yang diberikan kepada karyawan di PT. Equityworld Futures kurang maksimal.

4.2.2 Variabel Kualitas Komunikasi Tim

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan dari setiap indikator setiap variabel. Berikut pernyataan tanggapan responden dari variabel kualitas komunikasi tim adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Kualitas Komunikasi Tim

| Indeks Skor | Kkt-1(%) Jelas | Kkt-2(%) Efektif | Kkt-3(%) Lancar |
|----------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| 1 STS | .6 | 1.1 | .6 |
| 2 TS | 2.8 | 2.2 | .6 |
| 3 N | 17.9 | 15.1 | 17.9 |
| 4 S | 46.9 | 52.0 | 49.7 |
| 5 SS | 31.8 | 29.6 | 31.3 |
| Jumlah Indeks Presepsi (%) | 40.6 | 40.6 | 41.0 |
| Rata-Rata Indeks Presepsi (%) | 81.3 | 81.3 | 82.1 |
| Rata-Rata Keseluruhan(%) | 48.9 | | |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di ketahui skor rata-rata jawaban responden pada variabel kualitas komunikasi tim dari hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator lancar dengan nilai 82.1, kemudian nilai persepsi terendah terlihat pada indikator jelas dan efektif dengan nilai 81.3. Rata-rata keseluruhan dari variabel kualitas komunikasi tim adalah 48.9 dalam yang artinya masuk dalam kategori sedang (46,7-73,3). Hal ini menunjukkan bahwa indikator jelas, efektif, dan lancar kurang maksimal penerapannya dalam komunikasi karyawan maupun atasan di PT. Equityworld Futures.

4.2.3 Variabel Motivasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan dari setiap indikator setiap variabel. Berikut pernyataan tanggapan responden dari variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5

Motivasi

| Indeks Skor | M-1(%) <i>Self Reward</i> | M-2(%) Kegiatan Menarik | M-3(%) Prestasi |
|----------------------------------|------------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 STS | .6 | 1.1 | .6 |
| 2 TS | 3.9 | 2.2 | 1.7 |
| 3 N | 18.4 | 15.1 | 14.0 |
| 4 S | 48.0 | 44.1 | 42.5 |
| 5 SS | 29.1 | 37.4 | 41.3 |
| Jumlah Indeks Presepsi (%) | 80.2 | 82.8 | 84.5 |
| Rata-Rata Indeks Presepsi (%) | 16.0 | 16.5 | 16.9 |
| Rata-Rata Keseluruhan(%) | 98.8 | | |

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di ketahui skor rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi dari hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator kegiatan menarik dengan nilai 16.5, kemudian nilai persepsi terendah terlihat pada indikator *self reward* dengan nilai 16.0. Rata-rata keseluruhan dari variabel motivasi adalah 98.8 dalam yang artinya masuk dalam kategori tinggi (73.4-100). Hal ini menunjukkan bahwa indikator *self reward*, kegiatan menarik, dan prestasi mampu di terapkan dengan baik di lingkungan PT. Equityworld Futures.

4.2.4 Variabel Kinerja Tim

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan, diperoleh hasil tanggapan dari setiap indikator setiap variabel. Berikut pernyataan tanggapan responden dari variabel kinerja tim adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6

Kinerja Tim

| Indeks Skor | Kt-1(%) Kualitas | Kt-2(%) Kuantitas | Kt-3(%) Kerjasama |
|----------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| 1 STS | 1.1 | 1.1 | 1,7 |
| 2 TS | 1.7 | 3.9 | 2.2 |
| 3 N | 12.8 | 22.9 | 16.8 |
| 4 S | 53.6 | 49.7 | 49.2 |
| 5 SS | 30.7 | 22.3 | 30.2 |
| Jumlah Indeks Presepsi (%) | 41.0 | 38.7 | 40.4 |
| Rata-Rata Indeks Presepsi (%) | 82.1 | 77.5 | 80.8 |
| Rata-Rata Keseluruhan(%) | 48.0 | | |

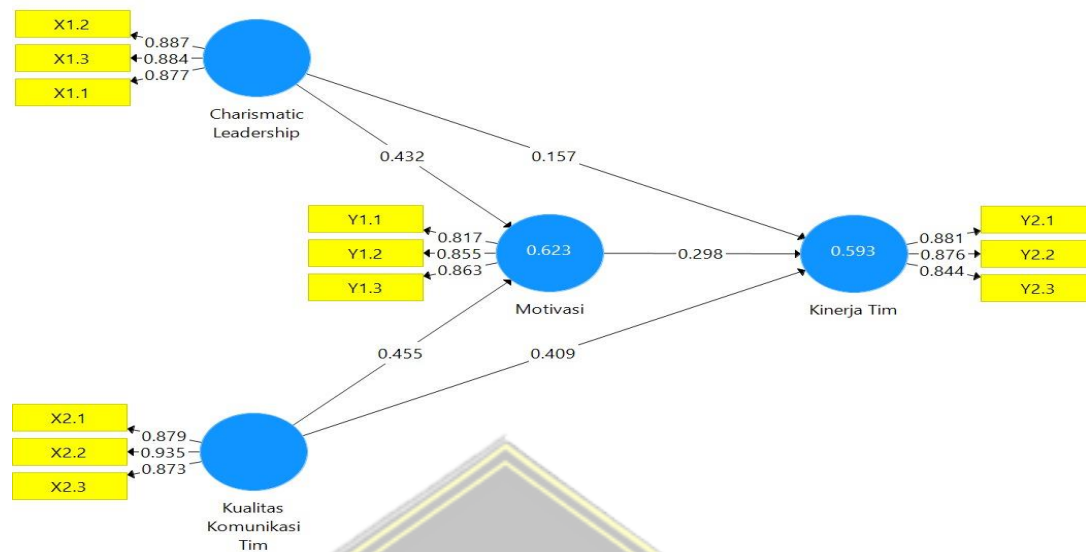
Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di ketahui skor rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja tim dari hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator kualitas dengan nilai 82.1, kemudian nilai persepsi terendah terlihat pada indikator kuantitas dengan nilai 77.5. Rata-rata keseluruhan dari variabel kinerja tim adalah 48.0 dalam yang artinya masuk dalam kategori sedang (46,7-73,3). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Equityworld Futures kurang maksimal dalam menerapkan indikator kualitas, kuantitas, dan kerjasama pada variabel kinerja tim dilingkungan perusahaan.

4.3 Analisis Data PLS (*Partial Least Square*)

4.3.1 Pengujian Analisis *Outer Model* (*Measurement Model*)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor* atau CF. Model pengukuran ini dipergunakan untuk melihat hubungan peran antara konstruk variable laten dengan indikator *Outer Model M* (*Measurement Model*) Hasil dari pengukuran *Outer Model* ini menggunakan *Outer model smart PLS* sebagai berikut:



Gambar 4.1

*Outer Model Algorithm*4.3.1.1 Uji *Convergent Validity*

Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji *outer model* dengan merujuk pada skor dari *loading factor* pada variabel laten pada setiap indikator. Nilai korelasi pada *loading factor* dapat dikatakan tinggi apabila korelasinya $>0,70$. Pengembangan skala pengukuran nilai untuk *loading factor* pada *loading factor* diatas 0,50 masih dapat diterima. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki struktur yang baik sehingga mampu mengukur komponen faktor lain secara linier. Hasil dari uji validitas konvergen pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.7

Loading Factor - Convergent Validity

| | <i>charismatic leadership</i> | kinerja tim | kualitas komunikasi tim | motivasi |
|------|-------------------------------|-------------|-------------------------|----------|
| X1.2 | 0,887 | | | |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X1.3 | 0,884 | | |
| X2.1 | | 0,879 | |
| X2.2 | | 0,935 | |
| X2.3 | | 0,873 | |
| Y1.1 | | | 0,817 |
| Y1.2 | | | 0,855 |
| Y1.3 | | | 0,863 |
| Y2.1 | | 0,881 | |
| Y2.2 | | 0,876 | |
| Y2.3 | | 0,844 | |
| X1.1 | 0,877 | | |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan dari hasil pengolahan data variabel *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, motivasi, dan kinerja tim memiliki nilai *loading factor* sebesar $>0,7$ oleh karena itu seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur nilai konstruk karena sudah memenuhi kriteria yang ditentukan dengan kesimpulan validitas yang sudah sesuai dengan persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.3.1.2 Discriminat Validity

Pada penelitian yang menggunakan *SMART – PLS* pengujian *discriminant validity* berdasarkan *forneel -lacker* dan *cross loading* yang dapat dikategorikan baik jika *AVE* lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainya sedangkan pada pengujian *cross loading* harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi pada setiap nilai konstruk dibandingkan dengan indikator konstruk lainya.

Tabel 4. 8

Discriminant Validity

| | rho_A | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------|-------|-------------------------------------|
| Charismatic Leadership | 0,864 | 0,780 |

| | | |
|-------------------------|-------|-------|
| Kinerja Tim | 0,836 | 0,752 |
| Kualitas Komunikasi Tim | 0,877 | 0,803 |
| Motivasi | 0,800 | 0,714 |

Sumber: Olah data primer 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada masing – masing item indikator untuk setiap konstraknya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memenuhi syarat dari *discriminat validity*.

4.3.1.3 Uji *Reliability*

Pada uji *reliability* setelah melihat dan menguji validitas nilai konstruk, pengujian selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur nilai konstruk CR digunakan untuk menampilkan reabilitas yang baik. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun pada nilai 0,6 masih dapat diterima.

Tabel 4. 9

Reliability Construc

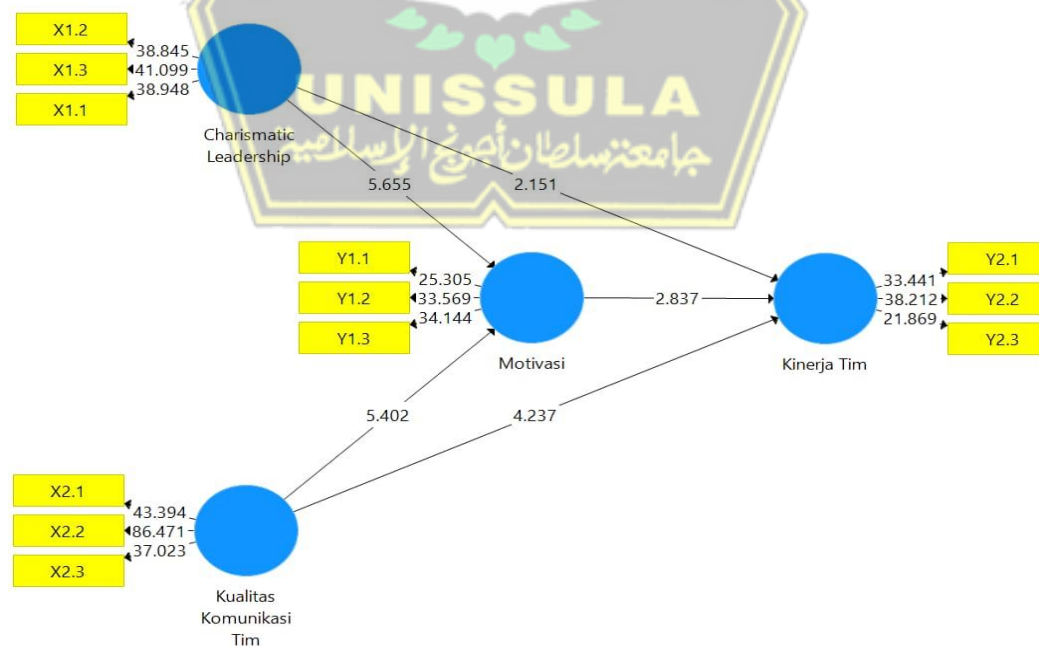
| | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| <i>Charismatic Leadership</i> | 0,859 | 0,914 |
| Kinerja Tim | 0,835 | 0,901 |
| Kualitas Komunikasi Tim | 0,877 | 0,924 |
| Motivasi | 0,799 | 0,882 |

Sumber: Olah data primer 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.9 bahwa hasil pengujian reability menunjukkan nilai $>0,7$ yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat sebagai alat penelitian.

4.3.2 Pengujian Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah mengetahui beberapa evaluasi model ini dapat diperoleh setiap konstruk telah memenuhi beberapa syarat yaitu Uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan Uji *Reability*. Berikutnya pada penelitian model structuralPLS ini adalah evaluasi model structural dengan menggunakan R square untuk variable dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independent yang kemudian dinilai signifikasinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path serta pengujian SRMR. Berikut merupakan hasil dari pengujian uji inner model:



Gambar 4. 2

Inner Model Algorithm

4.3.2.1 Uji R-Square

Pada penelitian ini inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten. Model structural dievaluasi menggunakan R-square untuk menjadi konstruk dependen kemudia nilai R^2 digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel yang mempunyai pengaruh substantive. Hasil R^2 sebesar 0.67 ini mengindikasi baik, 0.33 mengindikasi sedang, dan 0.19 mengindikasi lemah.

Tabel 4. 10

R Square

| | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|-------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Tim | 0,593 | 0,586 |
| Motivasi | 0,623 | 0,619 |

Sumber: Olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil dari nilai *R Square* variabel kinerja tim sebesar 0,593. Arti dari angka ini adalah 59,3% kinerja tim dipengaruhi oleh motivasi sisanya sebanyak 40,7% Pengujian inidikatakan bahwa *R square* pada variabel kinerja tim di pengaruhi oleh *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi tim serta di mediasi oleh motivasi adalah baik.

4.3.2.2 F Square

Dalam penelitian ini untuk mengukur efek masing – masing path model dapat ditentukan dengan menghitung nilai *F square* 0,02 dikategorikan lemah, nilai *F square* 0,15 dikategorikan sedang dan nilai *F square* 0,35 dikategorikan kuat. Berikut table hasil penilaian *F square*:

Tabel 4. 11

F Square

| <i>Charismatic Leadership</i> | Kinerja Tim | Kualitas Komunikasi Tim | Motivasi |
|-------------------------------|-------------|-------------------------|----------|
| <i>Charismatic Leadership</i> | 0,030 | | 0,326 |
| Kinerja Tim | | 0,198 | 0,362 |
| Kualitas Komunikasi Tim | | | 0,082 |

Sumber: Olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa semua variabel menunjukkan pengaruh kuat yaitu pada *charismatic leadership* terhadap motivasi dan kinerja tim serta kualitas komunikasi tim terhadap motivasi dan kinerja tim.

4.3.2.3 Pengujian Hipotesis dan Mediasi

Pengujian hipotesis suatu variabelindependen yang di mediasi akan dinyatakan penting jika nilai *P-values* lebih kecil atau sama dengan 0,05 Kriteria yang dapat dibandingkan adalah sebagai berikut: Hipotesis ditolak bila T-hitung < 1,96 atau nilai sig > 0,05 Hipotesis diterima bila t-hitung > 1,96 atau nilai sig < 0,05.

Tabel 4. 12

Koefisien Jalur

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|----------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| <i>Charismatic Leadership</i> -> Kinerja Tim | 0,157 | 0,151 | 0,076 | 2,058 | 0,000 |
| <i>Charismatic Leadership</i> -> Motivasi | 0,432 | 0,442 | 0,078 | 5,570 | 0,000 |
| Kualitas Komunikasi | 0,409 | 0,410 | 0,089 | 4,610 | 0,000 |

| | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Tim -> Kinerja Tim | | | | | |
| Kualitas Komunikasi | 0,455 | 0,447 | 0,085 | 5,375 | 0,000 |
| Tim -> Motivasi | | | | | |
| Motivasi-> Kinerja Tim | 0,298 | 0,304 | 0,102 | 2,915 | 0,004 |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Penelitian ini memiliki satu variabel yang dipengaruhi oleh tiga variabel dan satu variabel yang dimoderasi oleh variabel lainnya . dari hasil pengujian pada tabel tersebut,dapat disimpulkan masing masing nilai dari variabel menunjukkan angka yang positif, hal ini dapat dilihat dari kolom sampel asli (o), kemudian hipotesis dapat dikatakan signifikan karena nilai $P\text{values} < 0,05$. Berdasarkan tabel diatas hasil uji jalur koefisien dengan menggunakan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *charismatic leadership* terhadap motivasi

Konstruk *charismatic leadership* menghasilkan nilai t-statistic sebesar $5,570 >$ dari 1,96 dan nilai $p\text{-values}$ sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian,H1 berpengaruh positif diantara *charismatic leadership* terhadap motivasi dinyatakan terbukti.

2. Pengaruh kualitas komunikasi tim terhadap motivasi

Diketahui nilai t-statistik dari nilai variabel kualitas komunikasi tim terhadap motivasi $5,375$ dan $p\text{-values}$ adalah 0,000, dimana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan $p\text{-values}$ lebih kecil dari 0,05, disimpulkan bahwa kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dengan demikian H2 diterima.

3. Pengaruh *charismatic leadership* terhadap kinerja tim

Diketahui nilai t-statistik dari nilai variabel *charismatic leadership* terhadap kinerja tim 2,058 dan p-values adalah 0,000, dimana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, disimpulkan bahwa *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, dengan demikian H3 diterima.

4. Pengaruh kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim

Diketahui nilai t-statistik dari nilai variabel kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim 4,610 dan p-values adalah 0,000, dimana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, disimpulkan bahwa kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, dengan demikian H4 diterima.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tim

Diketahui nilai t-statistik dari nilai variabel motivasi terhadap kinerja tim 2,915 dan p-values adalah 0,000, dimana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05, disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, dengan demikian H5 diterima.

Pengaruh variabel motivasi sebagai variabel perantara hubungan antara variabel *charismatic leadership* terhadap kinerja tim serta kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects* :

Tabel 4.13 Hasil Uji T- *Specific Indirect Effects*

| Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Charismatic Leadership -> Motivasi -> Kinerja Tim | 0.129 | 0.128 | 0.052 | 2.465 | 0.014 |
| Kualitas Komunikasi Tim -> Motivasi -> Kinerja Tim | 0.136 | 0.134 | 0.055 | 2.461 | 0.014 |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

1. *Charismatic leadership* terhadap kinerja tim melalui motivasi

Diketahui bahwa nilai P- Values pada *charismatic leadership* terhadap kinerja tim melalui motivasi adalah 0.014 dimana skor nilai p- values kurang dari 0.05. oleh karena itu variabel *charismatic leadership* berpengaruh terhadap kinerja tim melalui motivasi.

2. Kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim melalui motivasi

Diketahui bahwa nilai P- Values kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim melalui motivasi adalah 0.014 dimana skor nilai p- values kurang dari 0.05. oleh karena itu variabel kualitas komunikasi tim berpengaruh terhadap kinerja tim melalui motivasi

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Charismatic Leadership* Terhadap Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, oleh karena itu dapat disimpulkan H1 diterima. Semakin baik penerapan seorang pemimpin dalam menerapkan *charismatic leadership* maka semakin baik juga tingkat motivasi yang dapat diperoleh karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara indikator *charismatic leadership* terhadap motivasi, dimana ketika pemimpin sangat komunikatif dalam memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada karyawan sehingga dapat membimbing mereka untuk memahami harapan kinerja, dengan hal ini maka dapat meningkatkan motivasi, produktivitas serta hasil kinerja karyawan. Contoh : pemimpin di PT. Equityworld Futures Semarang rutin mengadakan pertemuan tim dalam hal pembahasan proyek dan mendengarkan masukan, responsif terhadap pertanyaan karyawan dengan cepat, oleh karena itu karyawan PT. Equityworld Futures Semarang merasakan adanya hubungan yang positif dan merasa ikut terlibat dalam segala hal sehingga karyawan mendapatkan dorongan motivasi untuk pertumbuhan perusahaan.

Hubungan indikator variabel *charismatic leadership* terhadap motivasi dapat dilihat yaitu antusias dari seorang pemimpin, dimana jika pemimpin memiliki antusiasme untuk memotivasi kinerja karyawan maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Contoh : Pemimpin PT. Equityworld Futures Semarang memberikan dukungan dalam hal sumber daya sehingga dapat membantu apa yang diperlukan karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, pemimpin selalu mendengarkan karyawan atas ide tau masukan yang disampaikan karyawan dengan tujuan menciptakan kualitas kerja sehingga perusahaan mampu memiliki daya saing.

Hubungan indikator variabel *charismatic leadership* terhadap motivasi dapat dilihat dari optimisme seorang pemimpin, dimana pemimpin yang optimis dapat menginspirasi seorang karyawan dengan memberikan apresiasi secara

terbuka atas kontribusi karyawan selain itu, mengadakan kegiatan atau program motivasi untuk meningkatkan semangat tim. Contoh : Pemimpin di PT. Equityworld Futures Semarang menyampaikan visi yang positif untuk mendorong semangat karyawan, menyampaikan strategi perusahaan kepada karyawan dalam hal kesiapan karyawan untuk menghadapi ketidakpastian pasar serta menginspirasi karyawan agar dapat menciptakan solusi yang inovatif dalam industri pialang berjangka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad, 2022) *charismatic leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi, hal ini sejalan dengan penelitian (Khasanah, 2021) dimana dengan adanya motivasi juga sebagai suatu cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

4.4.2 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, oleh karena itu dapat disimpulkan H2 diterima. Semakin baik seorang pemimpin dalam menerapkan komunikasi maka semakin baik juga tingkat motivasi terhadap peningkatan kinerja tim karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara indikator kualitas komunikasi tim terhadap motivasi, dimana jika komunikasi disampaikan secara jelas maka dapat dipastikan pesan yang ingin disampaikan dapat dipahami dengan benar.

Contoh : Pada PT. Equityworld Futures Semarang komunikasi anatar atasan maupun bawahan tentang informasi operasional perusahaan selalu disampaikan secara jelas sehingga dapat mencegah kebingungan dan memastikan atasan maupun bawahan memiliki pemahaman yang seragam.

Hubungan indikator variabel kualitas komunikasi tim terhadap motivasi, dimana jika komunikasi disampaikan secara efektif maka informasi yang disampaikan dapat diterima dengan tepat, jelas, dan dapat dimengerti oleh penerima. Contoh : PT. Equityworld Futures Semarang selalu mengadakan rapat rutin mingguan dimana dalam rapat tersebut memiliki agenda yang sudah jelas, terdapat fasilitas dialog terbuka dalam menyampaikan pendapat. Oleh karena itu hal tersebut di pengaruhi oleh adanya komunikasi yang efektif antar atasan maupun bawahan sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

Hubungan indikator variabel kualitas komunikasi tim terhadap motivasi, dimana jika komunikasi disampaikan dengan lancar tanpa hambatan dan kesulitan maka pesan yang disampaikan lebih efektif dan mengurangi risiko kesalahpahaman. Contoh : Pemimpin PT. Equityworld Futures Semarang membuka pertemuan dengan anggota tim dalam hal menyampikan pembaruan dengan jelas serta hasilnya disusun dalam catatan yang dapat diakses oleh semua anggota. Dengan melibatkan proses komunikasi yang lancar PT. Equityworld Futures Semarang mampu mendorong kolaborasi yang efisien dan membangun budaya kerja yang positif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simbolon, 2021) variabel kualitas komunikasi tim berpengaruh positif terhadap motivasi, hal ini sejalan dengan

penelitian (Nisa & Sujarwo, 2020) seorang individu dikatakan mempunyai motivasi belajar yang tinggi apabila orang tersebut mempunyai alasan yang sangat kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkannya dengan melakukan pekerjaan yang efektif. Oleh karena itu dengan adanya komunikasi tim yang efektif maka mampu mendorong tingkat kerja karyawan melalui motivasi yang tinggi tersebut.

4.4.3 Pengaruh *Charismatic Leadership* Terhadap Kinerja Tim

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, oleh karena itu dapat disimpulkan H3 diterima. Semakin baik penerapan karisma seorang pemimpin maka semakin baik juga tingkat kinerja tim oleh karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara indikator *charismatic leadership* terhadap kinerja tim, dimana ketika pemimpin mampu menciptakan kualitas, kuantitas dan kerjasama di perusahaan maka dapat menciptakan dampak positif pada kinerja dan budaya perusahaan. Contoh : Pemimpin PT. Equityworld Futures Semarang mendorong kualitas produk atau layanan yang dihasilkan perusahaan sehingga memiliki standar yang berkualitas. Pemimpin selalu mempromosikan kerjasama dengan kolaborasi antar tim dan membantu meningkatkan efisiensi kinerja tim. Selain itu, pemimpin memiliki kuantitas dalam memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Christina & Pradiani, 2023) variabel *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Arifin, 2020) Kharisma seorang pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim di perusahaan karena pemimpin yang baik memiliki kecepatan pikir dan sifat yang mendorong karyawan mereka untuk mengikutinya.

4.4.4 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, oleh karena itu dapat disimpulkan H4 diterima. Semakin baik penerapan komunikasi maka semakin baik juga tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara indikator kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim, dimana ketika komunikasi yang disampaikan jelas dan efektif dan lancar maka mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta dapat memelihara hubungan interpersonal dengan anggota tim. Contoh : Pada PT. Equityworld Futures Semarang komunikasi yang jelas, efektif, lancar memiliki dampak pada rasa keterlibatan oleh karyawan dimana mereka merasa dihargai dan hubungan dengan tujuan perusahaan. Dimana pemimpin di PT. Equity selalu memberikan informasi mengenai operasional maupun hal lainnya kepada karyawan dengan jelas, efektif dan lancar sehingga karyawan mampu memahami dan menerimanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Palupi, 2023) variabel kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Hal ini sejalan dengan penelitian (Natoil & Zulkifli, 2020) kualitas komunikasi sebagai upaya untuk

mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat sesuai dengan keinginan orang yang memilikinya. Dengan kualitas komunikasi yang baik, diharapkan dapat dicapai titik persamaan dan saling pengertian.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tim

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, oleh karena itu dapat disimpulkan H5 diterima. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik juga tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara indikator motivasi dan kinerja tim, dimana ketika pemimpin memberikan motivasi dalam bentuk *self reward*, kegiatan menarik dan prestasi maka dapat menciptakan semangat kerja oleh karyawan. Contoh : PT. Equityworld Futures Cabang Semarang memberikan motivasi untuk karyawan meningkatkan semangat kerjanya melalui pemberian *self reward* berupa bonus, mengadakan kegiatan yang menarik serta memberikan bentuk penghargaan berupa prestasi terhadap karyawan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo et al., 2021) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Agung et al., n.d. 2022) motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya

untuk mencapai kepuasan oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebuah tim.

4.4.6 Pengaruh *Charismatic Leadership* Terhadap Kinerja Tim Melalui Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim melalui motivasi, oleh karena itu dapat disimpulkan H6 diterima. Semakin baik pemimpin menerapkan karisma kepemimpinannya semakin baik juga tingkat kinerja yang dihasilkan serta didukung oleh motivasi yang diberikan oleh karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Contoh : Kinerja karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang berkarismatik yaitu seorang pemimpin yang komunikatif, antusias serta optimis, selain itu memiliki keberanian dalam mengambil risiko. Kemudian kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin, motivasi tersebut berupa suatu hal berupa *self reward*, kegiatan menarik serta prestasi untuk karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya. Oleh karena itu dengan adanya motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Rido Akbar1, et., 2022) variabel *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim melalui motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Karisma, 2016), (Wibowo, M.Si & Saputra, 2017) di dalam gaya kepemimpinan, seorang pemimpin dapat

mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk melakukan apa yang diinginkan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan secara pribadi. Gaya kepemimpinan juga dapat memotivasi orang lain untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan.

4.4.7 Pengaruh Kualitas Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Tim Melalui Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang, bahwa kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim melalui motivasi, oleh karena itu dapat disimpulkan H7 diterima. Semakin baik komunikasi yang disampaikan seorang pemimpin kepada karyawannya semakin baik juga tingkat kinerja yang dihasilkan serta di dukung oleh motivasi yang diberikan oleh karyawan di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

Contoh : PT. Equityworld Futures Cabang Semarang menerapkan komunikasi yang baik dengan tujuan untuk membangun rasa saling pengertian sehingga terdapat kesamaan antara atasan dan bawahan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang seorang pemimpin juga memberikan motivasi berupa *self reward*, kegiatan menarik serta prestasi melalui komunikasi yang efektif, sehingga dengan adanya motivasi tersebut mampu mendorong semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Wahyuni, 2020) variabel kualitas komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim

melalui motivasi.(Kud & Jaya, 2015) Besar kecilnya dampak motivasi terhadap kinerja tim tergantung pada seberapa intens motivasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada timnya. Hubungan antara komunikasi dan perusahaan didasarkan pada hubungan antara berbagai individu yang ada di dalamnya.



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim yang di mediasi oleh motivasi oleh karyawan PT. Equityworld Futures Cabang Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Charismatic leadership*(X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tim(Y) dimana, motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin dalam arti kepemimpinan sangat memengaruhi timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan, dengan adanya motivasi yang muncul dalam diri karyawan maka mampu menjadi dorongan gairah bekerja dengan menggunakan seluruh

kemampuan dan keterampilan sehingga mampu mewujudkan tujuan sebuah organisasi.

2. Kualitas komunikasi tim (X) mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi (Y) dimana, dengan adanya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Komunikasi ini diberikan seorang pemimpin berupa informasi dimana suatu hal perintah kepada karyawan yang disampaikan secara lisan maupun tertulis dengan baik dan jelas sehingga karyawan dapat dan mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas sesuai perintah.
3. *Charismatic leadership* (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tim (Y) dimana, seorang pemimpin berperan mempengaruhi tingkah laku karyawan dengan tujuan mengejar target sasaran organisasi melalui produktifitas yang tinggi, kharisma seorang pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim di perusahaan karena pemimpin yang baik memiliki kecepatan pikir dan sifat yang mendorong karyawan mereka untuk mengikutinya.
4. Kualitas komunikasi tim (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tim (Y) dimana, komunikasi berperan penting dalam sebuah perusahaan dalam hal pekerjaan antar karyawan agar apa yang yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut dapat dipahami. Dengan adanya komunikasi yang baik mampu menciptakan kualitas kerja yang baik pula.
5. Motivasi (Y) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tim (Y) dimana, motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan aktivitas maupun

pekerjaan dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Dalam hal ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

6. *Charismatic leadership*(X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tim (Y) melalui motivasi (Y) dimana, seorang pemimpin berperan mempengaruhi tingkah laku karyawan dengan tujuan mengejar target sasaran organisasi melalui produktifitas yang tinggi, pemimpin yang berkarismatik yaitu seorang pemimpin yang efektif dapat berfikir cepat serta memiliki karakter yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengikuti, selain itu memiliki keberanian dalam mengambil risiko. Kemudian kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin, motivasi tersebut berupa suatu hal untuk karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya melalui pemberian *self reward*, bonus maupun hal-hal lainnya. Oleh karena itu dengan adanya motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan baik.
7. Kualitas komunikasi tim (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tim (Y) melalui motivasi (Y) dimana, komunikasi berperan penting dalam sebuah perusahaan dalam hal pekerjaan antar karyawan agar apa yang yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut dapat dipahami. Seorang pemimpin juga memberikan motivasi melalui komunikasi yang efektif, jelas dan mudah di mengerti sehingga dengan adanya motivasi tersebut mampu mendorong semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

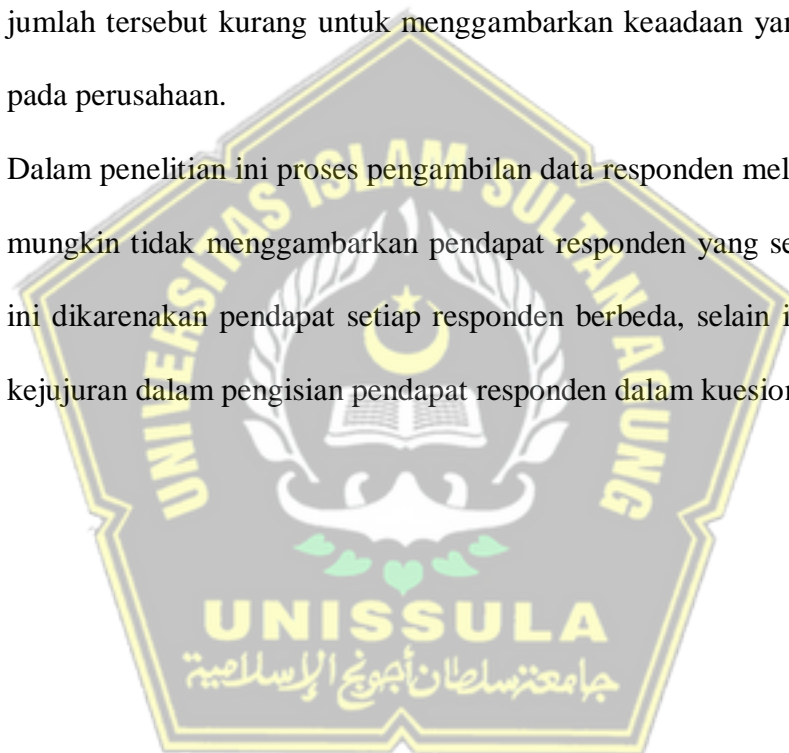
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja tim, beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian bahwa pada variabel *charismatic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pemimpin PT. Equityworld Futures Cabang Semarang agar terus mempertahankan hal ini, mengingat hal tersebut tidak hanya berdampak pada karyawan tetapi juga tingkat kinerja karyawan kedepannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya :
 - a. Diharapkan dapat melakukan penelitian pada tempat yang berpengaruh terhadap kinerja tim guna menambah variabel atau mengembangkan variabel yang berbeda dalam menganalisis pengaruh *charismatic leadership* dan kualitas komunikasi tim terhadap kinerja tim melalui motivasi.
 - b. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya supaya dapat mengevaluasi dan melakukan penelitian lebih dalam lagi tentang penelitian terdahulu.

5.3 keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan dan ketidaksempurnaan penjelasan yang dapat dijadikan pengembangan untuk penelitian selanjutnya. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini memiliki kendala kurangnya penelitian terdahulu dari berbagai sumber lainnya yang mengulas tentang variabel *charismatic leadership*, kualitas komunikasi tim, motivasi dan kinerja tim. Kemudian variabel yang dalam penelitian ini masih minim informasi ataupun sumber referensi yang dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini jumlah responden hanya 179 orang, dimana dengan jumlah tersebut kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.
3. Dalam penelitian ini proses pengambilan data responden melalui kuesioner mungkin tidak menggambarkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini dikarenakan pendapat setiap responden berbeda, selain itu juga faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Indraningrat, N., Vipraprastha, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., Mahasaraswati, U., Reabilitas, U., Klasik, U. A., Regresi, A., Berganda, L., Korelasi, U., Determinasi, K., & Organisasi, B. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 3(1).
- Akhmad, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. *Journal of Government Insight*, 2, 182–196. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Arfandi, & Muhammad Ihwan. (2020). Implementasi Model Kepemimpinan Kontingensi dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(1), 98–114. <https://doi.org/10.35316/jpii.v5i1.255>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Christianto, D., & Henky, A. W. (2021). Analisis Kerjasama Tim Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Sariadi Wahana Jasa. *Performa*, 4(4), 579–589. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i4.1670>
- Christina, E., & Pradiani, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Satoria Manufacturing Di *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 19(01), 1–12. <https://ojs2.pnb.ac.id/index.php/JBK/article/view/558>
- Damanik, R. (2020). Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1), 29–34. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478.

<https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>

- DirgaF, M., Masnur, & Merlina. (2021). Aplikasi E-Learning Siswa Smk Berbasis Web. *Jurnal Sintaks Logika*, 1(1), 2775–412. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/sylog>
- Eman, G., Hernández, A., & Romá, V. G. (2023). Charismatic leadership, intra-team communication quality, and team performance: The role of average leadership perceptions and their homogeneity. *European Management Journal*, April. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.011>
- Farida, N. (2022). Fungsi dan Aplikasi Motivasi dalam Pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.133>
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 69–73. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/126/138>
- Firdaus, D. R., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. 05(04), 15038–15049.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- Hadi, F. K. (2020). Aktivitas Olahraga Bersepeda Masyarakat Di Kabupaten Malang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Sport Science and Education Journal*, 1(2), 28–36. <https://doi.org/10.33365/ssej.v1i2.777>
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode *Partial Least Square* (Pls) Dan Terapannya. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>

- Kud, U. S. P., & Jaya, T. (2015). *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh communication dan controlling terhadap kinerja karyawan*. 11, 27–40.
- Kuntoro, A. Y., Hasan, M. A., Saputra, D. D., & Riana, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Fixpay Menggunakan SEM Dengan PLS. *Jurnal Informatika*, 6(1), 122–133. <https://doi.org/10.31311/ji.v6i1.5527>
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(6), 1–16. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>
- Marlena, W., & Bustami, T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 338–359. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1613>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Marwiyah Siti, Khiptia Agis Aderovi Mariatul, & Akbaruddin Hadi. (2022). Gaya Kepemimpinan Karismatik Walikota Probolinggo Dalam Menjalankan Roda Pemerintahan Pada Tahun 2019-2024. "*Gema Kampus*" *IISIP YAPIS*, 17(1), 16–22.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Muslih, B. (2020). 61201_0701018607_Artikel. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan PENTARAN*, 5(1), 1–102. Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi
- Natoil, & Zulkifli. (2020). Peningkatan Kinerja Berbasis Pada Kualitas. *Jurnal CAPITAL*, 1, 1–15.
- Nisa, K., & Sujarwo, S. (2020). Efektivitas Komunikasi Guru terhadap Motivasi Belajar Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 229. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.534>
- Nurliah, Siring, B., & Basalamah, A. S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa. *Journal Of*

Social Research, 3(3), 866–881.

- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Putra, E. E., & Ariana, A. D. (2022). Hubungan Penggunaan Media Sosial dengan Kualitas Komunikasi Orang Tua dan Anak Berusia Dewasa Awal. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 273–279. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.31923>
- Quispe, J. (2023). No Title ANALISIS CHARISMATIC LEADERSHIP 1 Gebriel. *ANALISIS KEPEMIMPINAN KHARISMATIS 1 Gebriel*, 4(1), 88–100.
- Rido Akbar1, et., A. (2022). Pengaruh Gaya Pemimpin, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarang Universitas Diponegoro*, 5(2), 314–327. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41002/1/MOCHA MMAD ERY PUTRO HARYADI-FEB.pdf>
- Riyanto, T., Pegawai, K., Slamet, & Anto, D. C. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Semangat Kerja dan Tim Kerja*. 12, 81–90.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sekarsari, Y. W. dan J. (2020). Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(3), 523–532.
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 48–58. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1185>
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>

- Tamar, M. K. A. B., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2022). Dampak Efektivitas Penerapan Sistem Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak (Djp). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(1), 1–13.
- Ubaidillah, M. (2020). Menjaga Keberlangsungan Umkm Pada Masa Wabah Covid-19. *Inventory: Jurnal Akuntansi*, 4(2), 166. <https://doi.org/10.25273/inventory.v4i2.7674>
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Yenni, Y., & Sukmawati, R. (2020). Analisis Kemampuan Representasi Matematis Mahasiswa Berdasarkan Motivasi Belajar. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 9(2), 251–262. <https://doi.org/10.31980/mosharafa.v9i2.661>
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>

