



## **JURNAL ILMIAH ECOBUSS**

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://e-journal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

|                 |                  |                  |
|-----------------|------------------|------------------|
| naskah dikirim  | naskah direvisi  | naskah diterima  |
| 9 Desember 2025 | 17 Februari 2026 | 27 Februari 2026 |

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shopee Express**

**Dedi Sukariyono<sup>1</sup>, Mardattilla Azzip Gihbahtuloh<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang

\*e-mail : [dedi\\_sukariyono@stiekma.ac.id](mailto:dedi_sukariyono@stiekma.ac.id)

#### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang. Sampel penelitian berjumlah 44 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kerjasama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

#### **Abstract:**

*This study aims to examine the influence of leadership style and teamwork on employee performance at PT Shopee Express Soekarno-Hatta, Malang City. This study uses a quantitative approach with the population of all employees of PT Shopee Express Soekarno–Hatta Malang City. The research sample amounted to 44 respondents which were determined through purposive sampling techniques. Data analysis was carried out using multiple linear regression to obtain a comprehensive picture of the relationships and influences between variables. The results of the study show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. In addition, teamwork has also been proven to have a positive and significant effect on employee performance. The findings of the study further revealed that the teamwork variable had the greatest influence on employee performance compared to other variables.*

**Keyword :** Leadership Style, Teamwork, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Pada era saat ini, perusahaan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien. Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan dan kerjasama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki seseorang yang diperlukan dalam mendukung kemajuan organisasi. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM memerlukan perhatian khusus, karena gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dapat memengaruhi perkembangan kinerja karyawan.

Jika sumber daya yang tersedia tidak dikelola dengan baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai sebagaimana direncanakan, sehingga peranan pemimpin menjadi sangat penting dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan kerjasama tim yang efektif. Selain itu, kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berjalan secara optimal, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. PT Shopee Express (SPX Express) merupakan perusahaan logistik yang menjadi bagian dari Shopee, platform e-commerce terbesar di Asia Tenggara. Dengan jaringan luas dan dukungan teknologi modern, SPX Express menyediakan layanan pengiriman cepat dan terpercaya, termasuk layanan same-day, next-day, dan regular.

Perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan serta kerjasama tim untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan budaya kerja karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, tanpa melanggar hukum serta tetap mematuhi etika. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat mengoordinasikan, menyinergikan, dan mengoptimalkan sumber daya dalam organisasi. Kerjasama tim adalah aktivitas sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama.

Kerjasama tim yang efektif akan meningkatkan kontribusi terhadap kinerja organisasi, karena hasil kerja tim cenderung lebih baik daripada hasil individu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Lusiana Tulhusnah, 2020). Temuan lain juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2024). Selain itu, gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Maulinda et al., 2023; Yuliandari et al., 2023). Penelitian lain menegaskan bahwa semakin baik pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Triana & Yofi, 2024).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan tiga permasalahan utama: apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis

pengaruh keduanya secara simultan. Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis berupa kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi PT Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim yang lebih efektif.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang. Sampel penelitian berjumlah 44 responden, ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kriteria penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei, yaitu pengumpulan data primer dengan cara memberikan masukan kepada responden dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner menggunakan skala likert (Andrianto dan Supomo, 2010).

Tabel 1 Skoring Kuesioner (Skala Likert)

| Jawaban                   | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber Data : Andrianto dan Supomo (2010)

Analisa data menggunakan Model Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- $b_1b_2$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  : Kerjasama Tim
- e : Error (Variabel lain)

Dalam Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian yaitu Variabel independen dan Variabel dependen, Pada Variabel Independen terdapat Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) kemudian Pada Variabel Dependen terdapat Kinerja Karyawan (Y). Berikut Penjelasannya:

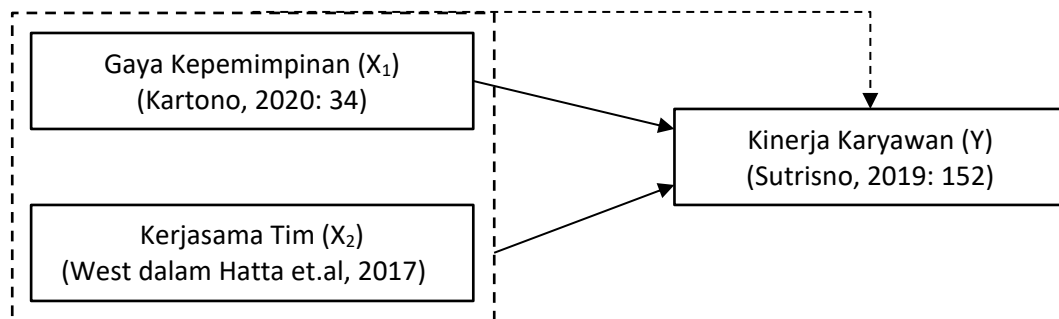
Tabel 2 Variabel Penelitian Beserta Indikatornya

| Variabel Penelitian         | Indikator Penelitian                       | Definisi Operasional Variabel                                                         |
|-----------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 1. Sifat<br>2. Kebiasaan<br>3. Kepribadian | Pola perilaku dan strategi yang diterapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan |

| Variabel Penelitian     | Indikator Penelitian                                                                                                                | Definisi Operasional Variabel                                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kerjasama Tim ( $X_2$ ) | 4. Tempramen<br>(Kartono, 2020: 34)                                                                                                 | orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.                                                                                                                                                        |
|                         | 1. Tanggung Jawab<br>2. Saling Kontribusi<br>3. Pengarahan Kemampuan secara maksimal<br>(West dalam Hatta et.al, 2017)              | Kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maskud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan didalam tim tersebut. |
| Kinerja Karyawan (Y)    | 1. Hasil Kerja<br>2. Pengetahuan Kerja<br>3. Kecekatan Mental<br>4. Sikap<br>5. Disiplin Waktu dan Absensi<br>(Sutrisno, 2019: 152) | Gambaran tentang kemampuan, ketrampilan dan hasil kerja yang diperhatikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.                                      |

Sumber Data: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan variabel penelitian diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dinyatakan pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
 Sumber Data: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

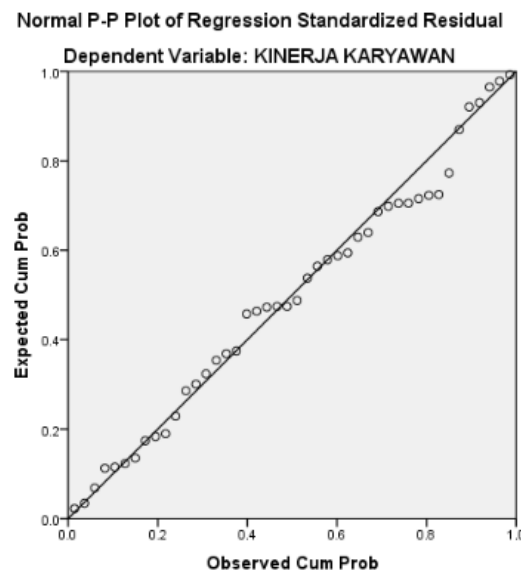
- $H_1$  : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno Hatta Kota Malang.
- $H_2$  : Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno Hatta Kota Malang.
- $H_3$  : Diduga gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno Hatta Kota Malang

## HASIL

### UJI ASUMSI KLASIK

#### 1. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data residual yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Normal Probability Plot* (P-P Plot) melalui program SPSS versi 22. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : data diolah peneliti (2025)

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas  
Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data terdistrbusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Setelah uji normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan yang kuat antar variabel bebas karena hal tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi.

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

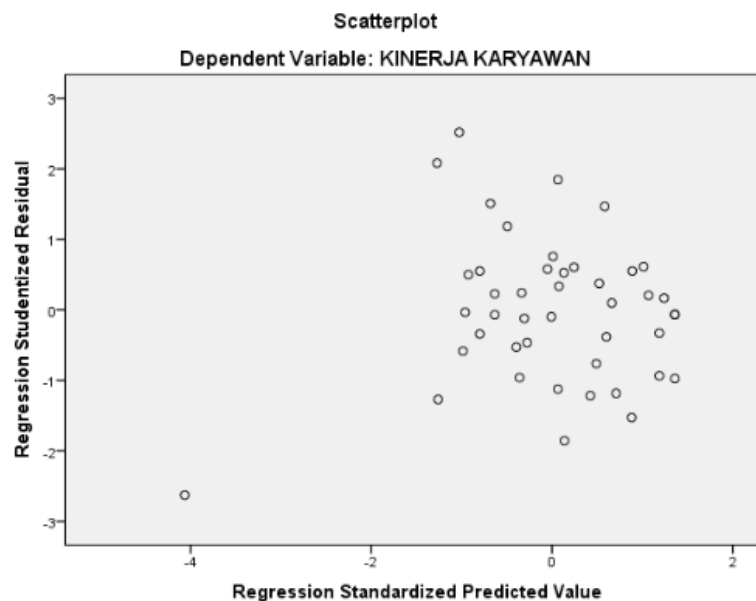
| Variabel       | Tolerance | VIF   |
|----------------|-----------|-------|
| X <sub>1</sub> | 0.765     | 1.307 |
| X <sub>2</sub> | 0.765     | 1.307 |

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF pada semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) berada diatas 0.10 pada tolerance dan masing-masing dibawah 10 pada VIF. Maka dapat disimpulkan data terbebas dari multikolinieritas.

### 3. Heteroskedastiditas

Tahap selanjutnya dalam uji asumsi klasik adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil dari scatter plot pada gambar diatas menunjukkan bahwa plot yang terbentuk tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Setelah data dinyatakan memenuhi seluruh asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kerjasama tim ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengolahan data Analisis Regresi Linier berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel   | B      | Std. Error | Beta  | T     | Sig.  |
|------------|--------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant) | 10.864 | 3.342      |       | 3.251 | 0.002 |
| $X_1$      | 0.389  | 0.083      | 0.381 | 4.668 | 0.000 |
| $X_2$      | 1.126  | 0.144      | 0.639 | 7.821 | 0.000 |

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,864 + 0,389 X_1 + 1,126 X_2 + 3,342$$

Dari persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,864. Artinya konstanta bernilai positif pada hasil perhitungan regresi linier diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kerjasama tim. Jika variabel bebas nilainya adalah 0 maka variabel terikat penelitian yaitu kinerja karyawan nilainya akan mengalami kenaikan sebesar 10,864.
2. Nilai persamaan regresi linier berganda pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,389 artinya, jika variabel lain-lainnya tetap dan variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 0,389. Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin besar nilai pengaruh gaya kepemimpinan maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno – Hatta Kota Malang
3. Nilai persamaan regresi linier berganda pada variabel kerjasama tim ( $X_2$ ) sebesar 1,126 artinya jika variabel lain-lainnya tetap maka nilai variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,126. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Semakin besar nilai pengaruh kerjasama tim maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno – Hatta Kota Malang.
4. Terdapat nilai standar error pada regresi linier berganda sebesar 3,342 artinya terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 3,342.

#### UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Setelah diperoleh model regresi, selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam model regresi yang digunakan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R Square atau Adjusted R Square pada hasil output SPSS. Hasil Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut..

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.889 | 0.791    | 0.780             | 3.433                      |

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,780 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 78% sedangkan sisanya sebesar 22% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### UJI F (SIMULTAN)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat secara keseluruhan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta melihat tingkat signifikansi yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

| Model        | Sum Of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 1823.111       | 2  | 911.556     | 77.367 | 0.000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 483.071        | 41 | 11.782      |        |                    |
| Total        | 2306.182       | 43 |             |        |                    |

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

b. Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa bilai F hitung 77,367 lebih besar dari F tabel 3.209 dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno – Hatta Kota Malang.



#### UJI T (PARSIAL)

Selain uji simultan, penelitian ini juga melakukan uji parsial atau uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi. Melalui uji ini dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

| Model                       | t     | Sig.  |
|-----------------------------|-------|-------|
| (Constant)                  | 3.251 | 0.002 |
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 4.668 | 0.000 |
| Kerjasama Tim ( $X_2$ )     | 7.821 | 0.000 |

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Hasil perhitungan ini secara parsial berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS versi 22, dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 4,668 lebih besar dari t tabel 1,680 pada signifikan 0,000. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno – Hatta Kota Malang dan Nilai t hitung variabel kerjasama tim ( $X_2$ ) sebesar 7,821 lebih besar dari t tabel 1,680 pada signifikan 0,000. Artinya bahwa variabel Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Shopee Express Soekarno – Hatta Kota Malang.

#### PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shopee Express Soekarno–Hatta Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan tepat, memberikan motivasi kepada bawahan, mengendalikan emosi, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *grand theory* kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif teori kepemimpinan perilaku (behavioral leadership theory), pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan kepada bawahan akan meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak dan motivator bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusiana Tulhusnah (2020) serta Debi Rahmawati dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Implikasi strategis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui program pengembangan kepemimpinan (*leadership development program*), pelatihan manajerial, serta peningkatan kemampuan komunikasi dan pengambilan keputusan bagi para pimpinan. Dengan kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## 2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shopee Express Soekarno–Hatta Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kerjasama yang terjalin antar anggota tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kerjasama tim tercermin dari kemampuan anggota tim untuk bekerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan tugas, saling membantu dalam menghadapi kesulitan pekerjaan, serta memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota tim.

Temuan ini sejalan dengan *grand theory* perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kerja tim merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui sinergi antar individu. Dalam konsep *teamwork*, kolaborasi yang baik antar anggota tim akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan secara individual. Hal ini disebabkan karena adanya pertukaran informasi, koordinasi kerja, serta dukungan sosial antar anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurwita (2018) dan Arifin (2020) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian ini memperkuat bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Implikasi strategis dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu memperkuat budaya kerja tim melalui peningkatan komunikasi antar karyawan, kegiatan *team building*, serta sistem kerja yang mendorong kolaborasi antar bagian. Dengan kerjasama tim yang baik, proses kerja akan menjadi lebih efektif, koordinasi pekerjaan menjadi lebih mudah, serta kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

## 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shopee Express Soekarno–Hatta Malang. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kerjasama tim yang baik mampu menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam perspektif *grand theory* manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk kepemimpinan dan hubungan kerja antar karyawan (Armstrong, 2014). Kepemimpinan yang efektif berperan dalam memberikan arah, motivasi, dan pengawasan terhadap karyawan, sedangkan kerjasama tim berperan dalam menciptakan koordinasi

kerja yang baik serta meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lamtiur Simanjuntak (2018) dan Nurwita (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada peran pemimpin, tetapi juga pada kemampuan anggota tim untuk bekerja secara kolaboratif.

Implikasi strategis dari temuan penelitian ini adalah perusahaan perlu mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dengan penguatan budaya kerja tim. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan yang berorientasi pada pembinaan tim, penguatan komunikasi organisasi, serta penerapan sistem kerja yang mendorong kolaborasi antar karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, kerjasama tim (X2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kerjasama tim yang terjalin, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kerjasama tim yang solid memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh, beberapa saran dapat diberikan. Bagi PT. Shopee Express Soekarno–Hatta Kota Malang, penting untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan karena kepemimpinan yang baik mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pimpinan juga dianjurkan untuk memberikan dorongan dan motivasi tambahan guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Bagi karyawan, perusahaan perlu mempertahankan kerjasama tim yang solid agar setiap individu dapat bekerja secara efektif dan bersama-sama mencapai target perusahaan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, mengingat masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memperkaya penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## **REFERENSI**

- [1] Ali, M. M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian. JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd, 1(2), 1-5

- [2] Baron, A. &. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan . (dalam wibowo, hlm 100).
- [3] Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 930-944.
- [4] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- [5] Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Citra Sentosa..Disponível em: <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/509>. Acesso em: 29 jun. 2025.
- [6] Ismail, Ilham, et al. "Prediction model of financial distress reporting of multifinance companies in 2017-2021 in Indonesia." *Technium Social Sciences Journal* 47 (2023): 355-373. Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- [7] Murad, M. F., Yantu, I., & Selvi, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 73-79.
- [8] Rahmawati, D., Ginting, N. F. H., & Ginting, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 131-142..
- [9] Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1).
- [10] Sedarmayanti. (2017 ). Pengertian kinerja karyawan .
- [11] Sedarmayanti. (2017). kinerja karyawan . Pengertian kinerja karyawan .
- [12] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E.,
- [13] Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- [14] Simanjuntak, L. (2020). Perdarahan Postpartum (Perdarahan Paskasalin). *Jurnal Visi Eksakta*, 1(1), 1-10.
- [15] Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23.
- [16] SOETRISNO, Edy. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, 2016.
- [17] Sutrisno, S., & Suhendi, D. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 147-157.
- [18] Thabroni, G. (2022). Gaya Kepemimpinan. *manajemen bisnis*.
- [19] Thabroni, G. (2022). *manajemen & bisnis. KINERJA KARYAWAN*.
- [20] Triana, H., & Yofi, S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Kcu Serpong Tangerang Selatan.

- [21] Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Yassaroh, D. S. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim Dalam Membangun Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. ARTHA SATYA DHARMA, 16(1), 25-32.