

Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi sebagai Variabel Intervening Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kabupaten Indragiri Hulu

Muhamad Abdul Rasyd¹, Marta Widian Sari², Mutia Seplinda³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

e-mail: abduladun1010@gmail.com¹, martawidiansari@upiypk.ac.id²,
mutia.seplinda@upiypk.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan TeamWork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi Antar Karyawan Dan Pimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini adalah model Struktural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.2.9 Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Hasil penelitan menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Komunikasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara TeamWork terhadap Komunikasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara TeamWork terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. komunikasi tidak dimediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. komunikasi memediasi TeamWork terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Team Work, Komunikasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to know and try to analyze the influence of leadership and teamwork on employee performance through communication between employees and leaders as an intervening variable in the Bintang Abadi grocery store, Indragiri Hulu Regency. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.2.9 analysis tools Population and the sample of this study is all employees of the Bintang Abadi Grocery Store, Indragiri Hulu Regency. The results of the research found that there was a positive and significant influence between Leadership and Communication. There is a positive and significant influence between TeamWork on Communication. There is a positive and significant influence between Leadership and Employee Performance. There is a negative and insignificant influence between TeamWork on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Communication and Employee Performance. communication is not mediated by the Leadership on Employee Performance. communication mediates TeamWork against Employee Performance.

Keywords: *Leadership, TeamWork, Communication, Employee performance.*

PENDAHULUAN

Menurut (Julianto et al., 2021), sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor SDM tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus pula diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Menurut (Suparyanto, 2020), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh

keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Toko kelontong atau yang biasa disebut dengan warung penyedia barang kebutuhan sehari-hari merupakan usaha mikro yang kepemilikannya dimiliki oleh pribadi dan melakukan penjualan barang yang bersifat melayani pelanggan atau konsumen datang untuk membeli barang tidak dengan mandiri yaitu dengan dilayani langsung oleh pelayan toko kelontong tersebut, dan pada umumnya pada toko kelontong yang skala kecil pelayan toko kelontong adalah sebagai kasir juga. (Nurlisa et al., 2020).

Toko kelontong Bintang Abadi Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu usaha dagang, dimana toko tersebut bergerak dibidang penjualan produk grosiran dan enceran seperti alat-alat tulis, kosmetik dan produk rumah tangga lainnya. Pemilihan posisi penelitian di Toko Bintang Abadi yang bertepatan di Jl. Lintas Timur, Simpang 4 Belilas, Kec. Seberida, Kab. Indragiri Hulu, Riau.

Menurut (Sadat et al., 2020), kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut (Sari et al., 2023), kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai sebuah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi tertentu saat melaksanakan pekerjaannya, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada suatu periode penilaian tertentu dan akan dinilai oleh atasannya secara langsung untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Toko Kelontong Bintang Abadi, dapat dikatakan bahwa kurangnya pengawasan kerja dari pihak pimpinan di lapangan dan komunikasi pimpinan terhadap para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak Toko. Adapun penurunan kinerja yang terjadi seperti yang terjadi di lapangan adalah terjadinya penyelewengan yang dilakukan oleh beberapa karyawan diluar sepengetahuan dari pihak pimpinan, dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja Toko Kelontong Bintang Abadi menjadi menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, pengaruh Kepemimpinan dan TeamWork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kabupaten Indragiri Hulu.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Prabowo et al., 2024). Konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut (Hanifa Putri Alifa et al., 2024), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Prabowo et al., 2024), kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Kepemimpinan (X1)

Menurut (Batubara, 2020), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan Kepemimpinan (Leadership) merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui peroses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang

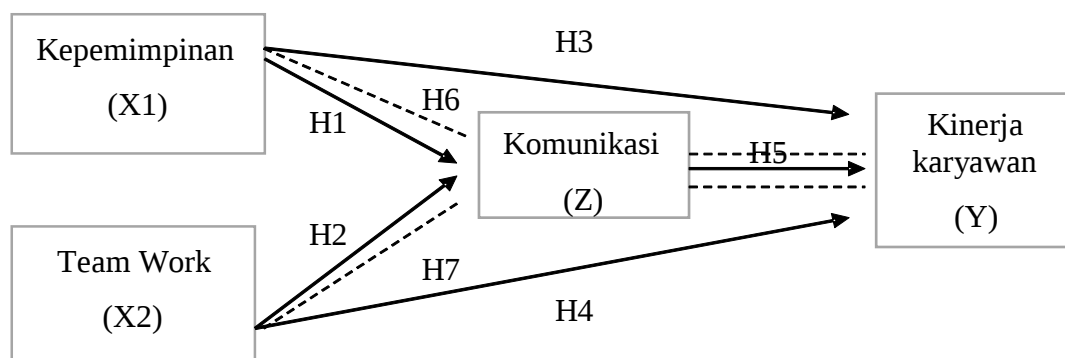
digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Monika et al., 2024). Menurut (Febrianto, 2021), kepemimpinan adalah “bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh atau mempengaruhi kepada karyawannya melalui proses komunikasi. Dan kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasarkan atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

TeamWork (X2)

Menurut (Handayani & Puji Astuti, 2023), kerja sama tim adalah sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin kepada mereka. Pelaksanaan pekerjaan tersebut mengedepankan kebersamaan, saling mempercayai dan mendukung. Menurut (Ekonomi et al., 2024), kerja tim merupakan sekelompok orang yang dapat menggunakan seluruh keterampilannya secara bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas guna mencapai hasil yang lebih baik. Tim adalah kelompok di dalam Tim yang anggota-anggotanya saling bergantung satu sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengkoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Contoh dari sebuah tim adalah tim manajemen proyek, gugus tugas, unit-unit kerja, atau tim pengembang Tim. (Febrianto, 2021).

Komunikasi (Z)

Komunikasi adalah contributor pendukung yang kuat dalam setiap aspek bisnis. Dalam bisnis, pimpinan dapat membantu menangani secara efektif karyawan, pelanggan, mitra dan seluruh pemangku kepentingan lainnya. Menurut (Najati & Susanto, 2022), komunikasi sebagai proses pertukaran simbol baik secara verbal maupun non verbal antara pengirim dan penerima untuk mengubah perilaku, kini meliputi proses yang luas. Komunikasi bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi pada orang lain, tapi juga sebagai sarana pengkoordinasian segala aktivitas perusahaan. Menurut (Warda, 2021), komunikasi adalah proses dimana komunikator mengubah perilaku orang lain dengan mengirimkan stimulus, biasanya simbol dalam bentuk kata-kata yang mengubah tingkah laku orang lain.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh kepemimpinan (X1) dan team work (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komunikasi kerja (Z) dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap komunikasi (Z) pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.
2. Diduga Team Work (X2) berpengaruh signifikan terhadap komunikasi (Z) pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.
3. Diduga kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.
4. Diduga Team Work (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.
5. Diduga komunikasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Bintang abadi Kab. Indragiri Hulu.
6. Diduga kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komunikasi (Z) sebagai variabel intervening pada Toko Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.

Diduga terdapat pengaruh Teamwork (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komunikasi (Z) sebagai variabel intervening pada Toko Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.

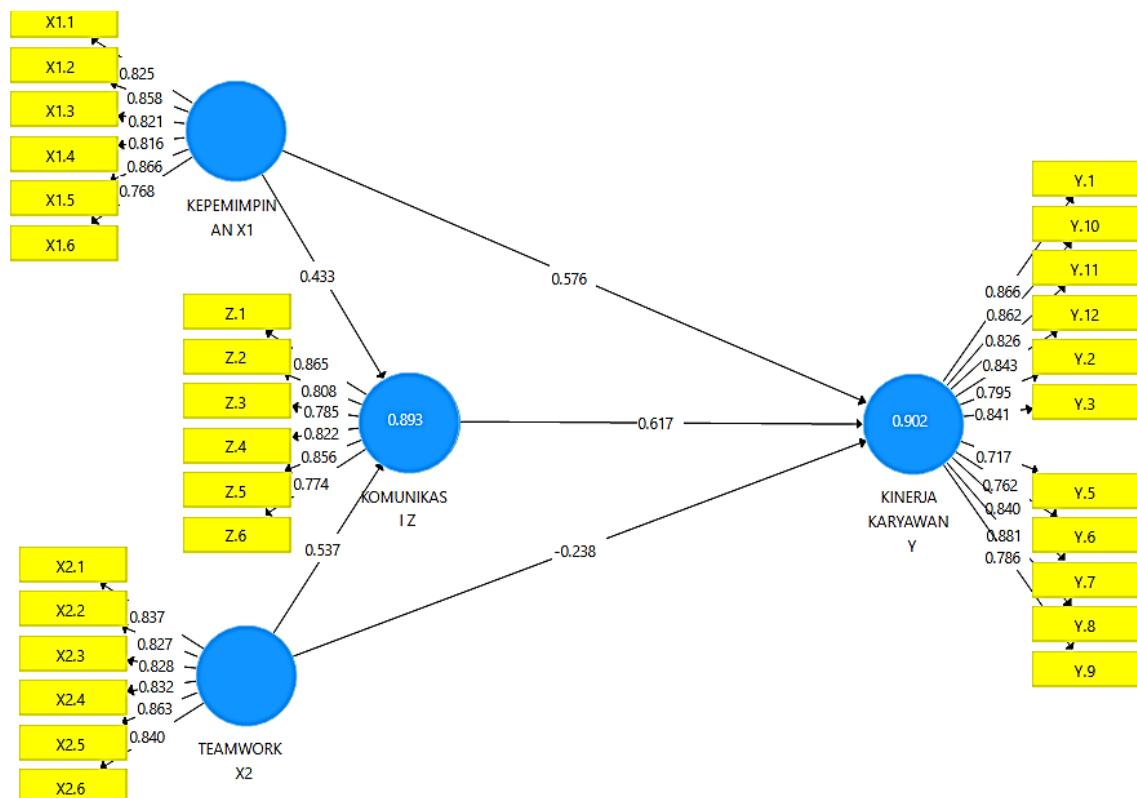
METODE

Populasi dan sampel penelitian ini pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif, Menurut (Syahrizal & Jailani, 2023), deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi Antar Karyawan Dan Pimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan menurut (Veronica et al., 2022), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dalam bentuk angka-angka yang dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data yang digunakan sampai pada tahap penyajian hasil data yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dua variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan TeamWork (X2) dan satu variabel intervening yaitu Komunikasi (Z). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket, responden pada penelitian ini yaitu karyawan Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu yang berjumlah 33 orang. Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 6 (enam) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Variabel Kepemimpinan (X1) terdiri dari 3 (tiga) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Variabel TeamWork (X2) terdiri dari 3 (tiga) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Variabel Komunikasi (Z) terdiri dari 3 (tiga) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. . penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) yang menggunakan software SMART PLS. Alasan menggunakan program ini, karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dengan SEMPLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, yang berarti ke-empat variabel laten mempengaruhi indikator. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). Menurut (Arfian et al., 2021), PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Menurut Noor dalam (Judul, 2022), PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh

karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan software SmartPLS versi 3.0. Karena metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam Structural Equation Model (SEM) karena akan terjadi Unidentified model. Uji validitas dilakukan melalui convergent validity dan discriminant validity dari indikator pembentuk variable (konstruk). Uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading faktor harus $> 0,5$. Cara menguji discriminant validity dengan melihat nilai loading faktor yang harus $> 0,5$ atau dapat dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk model. Composite reliability dan cronbach alpha nilai validitas composite untuk setiap konstraknya harus $> 0,7$. Sedangkan untuk penilaian yang bersifat konfirmatory dan nilai loading faktor antara 0,6-0,7 untuk penelitian explanatory masih dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Ket
Kepemimpinan => Komunikasi	0.433	0.497	0.184	2.356	0.019	Diterima
TeamWork => Komunikasi	0.537	0.479	0.185	2.898	0.004	Diterima
Kepemimpinan => Kinerja Karyawan	0.576	0.576	0.148	3.886	0.000	Diterima

Kinerja Karyawan						
<i>TeamWork</i> => Kinerja Karyawan	-0.238	-0.223	0.184	1.293	0.197	Ditolak
Komunikasi => Kinerja Karyawan	0.617	0.596	0.207	2.974	0.003	Diterima
Kepemimpinan => Komunikasi => Kinerja Karyawan	0.267	0.291	0.147	1.815	0.070	Ditolak
<i>TeamWork</i> => Komunikasi => Kinerja Karyawan	0.331	0.290	0.152	2.175	0.030	Diterima

Sumber; Hasil Uji Inner Model SmartPLS 3

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi yaitu 0,433 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Komunikasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,019 kecil dari alpha 5% yaitu $0,019 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,356 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,356 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh *TeamWork* terhadap Komunikasi yaitu 0,537 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *TeamWork* terhadap Komunikasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,898 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,898 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *TeamWork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,576 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,886 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,886 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.
4. Pengaruh *TeamWork* terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,238 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *TeamWork* terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,197 besar dari alpha 5% yaitu $0,197 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,293 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $1,293 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *TeamWork* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.
5. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,617 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,974 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96.

Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel atau $2,974 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi yaitu 0,267 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Komunikasi adalah negatif. Dimana nilai P -Value 0,070 besar dari α 5% yaitu $0,070 < 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t -statistik sebesar 1,815 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik dengan t -tabel 1,96. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel atau $1,815 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak.
7. Pengaruh *TeamWork* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi yaitu 0,331 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *TeamWork* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi adalah positif. Dimana nilai P -Value 0,030 kecil dari α 5% yaitu $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t -statistik sebesar 2,175 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t -statistik dengan t -tabel 1,96. Dimana nilai t -statistik $> t$ -tabel atau $2,175 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

SIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Komunikasi pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *TeamWork* terhadap Komunikasi pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *TeamWork* terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Komunikasi tidak dimediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu. Komunikasi memediasi *TeamWork* terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Kelontong Bintang Abadi Kab. Indragiri Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Poppy Nurmawati M, Evi Suryawati, Yohannes Firzal, Yusni Maulida, & Sinta Ramiyanti. (2021). Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas. *Jurnal El-Riyasah*, 12, 1–16.
- Prabowo, B., Sembiring, R. G. P. B., & Irawati, L. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 9–13. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.354>
- Pratama Atmajaya, A. (2021). Penerapan Diskon Melalui Pembayaran Gopay ditinjau dari Etika Bisnis Islam: Studi kasus Seblak Indoleta Tejo Agung Metro Timur Lampung. *Jurnal Ekonomi Syariah*.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, M. W., Pratiwi, N., & Afriyanti, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 12(3), 666–671. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i3.612>
- Sinaga. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(4), 160. <https://dinastires.org/JKIS/article/view/287/245>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanti, F., Zakariyah, Z., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 91–102. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.14>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- T Simorangkir, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 305–314. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.996>