

## *Leadership, communication, dan division of labour terhadap employee performance*

**Widya Tanjung Sari<sup>1</sup>, Dwi Lesno Panglipursari<sup>2</sup>**

<sup>1&2</sup>Universitas wijaya putra surabaya

<sup>1</sup>[widyatanjungsari98@gmail.com](mailto:widyatanjungsari98@gmail.com), <sup>2</sup>[dwilesno@uwp.ac.id](mailto:dwilesno@uwp.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to examine and analyze the effect of leadership, communication, and division of labor on employee performance. In this study using saturated sampling, saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in this study were 80 employees. Data analysis was performed using SPSS. Based on the results of data analysis using the t test, it is known that partially leadership, communication, and division of labor have a significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneous testing (F test) was found to have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership, communication, division of work, employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *leadership, communication, dan division of labour* terhadap *employee performance*. Pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, *sampling jenuh* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 80 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial *leadership, communication, dan division of labour* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sedangkan, pengujian secara simultan (uji F) ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja, kinerja karyawan*

### **Pendahuluan**

Keberlangsungan hidup suatu organisasi/perusahaan tergantung dari kinerja dari organisasi/perusahaan tersebut. Sedangkan, kinerja organisasi ditentukan dari kinerja individu yang ada di dalamnya (Lai *et al.*, 2020). Kinerja karyawan melibatkan pencapaian setiap karyawan sesuai dengan peraturan, persyaratan dan harapan organisasi. Kinerja karyawan juga merupakan hasil dari kemampuan, usaha dan persepsi tugas dari karyawan itu sendiri (Hee *et al.*, 2016 dan Ping *et al.*, 2016). Seorang karyawan/individu

yang aktif dan memiliki performa yang tinggi, maka secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja individu tersebut, sebagaimana yang disebutkan oleh Manzoor *et al.* (2019) bahwa tujuan utama dari setiap organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian mereka dapat berkompetisi dengan pesaingnya.

Banyak penelitian dari berbagai sumber yang meyakini bahwa kepemimpinan dianggap sebagai konstruk penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gemeda dan Lee (2020), mereka mengungkapkan bahwa *leadership* adalah kunci penting untuk berfungsinya organisasi. Dalam penelitiannya juga disebutkan bahwa dasar kepemimpinan merupakan kekuatan persuasifnya pada sumber daya manusia, sumber keunggulan kompetitif organisasi, dan hasil yang dihasilkan. Menurut Batista-Taran *et al.* (2009) melaporkan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi anak buahnya atau anggota organisasinya, dengan memberikan peningkatan terhadap motivasi karyawan sehingga pada akhirnya mereka dapat memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Xanthopoulou *et al.*, 2009). Pada penelitian yang lain disebutkan bahwa peran kepemimpinan adalah untuk memberikan pengaruh pada perbaikan kinerja, produktivitas karyawan, kepuasan klien dan proaktif karyawan (Harter *et al.*, 2002; Lai *et al.*, 2020; Bakker dan Bal, 2010). Burka menciptakan suatu konsep yang menganulir agar organisasi mengadopsi kepemimpinan dalam tim (Al-Malki dan Juan, 2018). Dalam penelitiannya dijelaskan secara gamblang bahwa pemimpin dapat memungkinkan tim untuk bekerja lebih baik dengan meningkatkan efektivitas mereka. Sejalan dengan itu, Eliyana *et al.* (2019), Muzakki dan Pratiwi (2019), dan Muzakki dan Christina (2021) juga mengungkapkan bahwa *leadership* memiliki banyak peran pada peningkatan kinerja individu, kepuasan, komitmen, dan inovasi kerja.

Selain itu, komunikasi juga memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hee *et al.* (2019) disebutkan bahwa manusia menjadikan komunikasi sebagai alat untuk saling berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Komunikasi yang efektif yaitu komunikasi yang digunakan untuk mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan memelihara hubungan kerja yang kuat dalam organisasi (Okyere, 2011). Dampak yang diperoleh dengan menerapkan komunikasi yang baik salah satunya adalah meningkatkan kepercayaan antar sesama karyawan. Hee *et al.* (2019) juga melaporkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengikat karyawan bersama. Di sisi yang lain, melalui komunikasi juga dapat mempromosikan kinerja yang lebih baik pada karyawan (Hee *et al.*, 2019). Namun, sebaliknya menurut Bucker *et al.* (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi yang lemah dalam organisasi akan menyebabkan hilangnya kepercayaan dan operasi yang tidak efektif. Sejalan dengan itu, Thomaz (2010) juga memberikan laporan bahwa suatu perusahaan/organisasi yang lemah dalam menjalin komunikasi maka dapat dipastikan akan memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan organisasi yang menerapkan komunikasi yang baik (Sitio *et al.*, 2021).

Selanjutnya, hal yang juga tidak kalah penting dalam menunjang kinerja yang lebih baik adalah dengan menerapkan pembagian kerja (*division of labour*) (Vilani *et al.*, 2019). *Division of labour* merupakan pengelompokan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Wibowo, 2007). Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa *division of labour* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwihatmojo *et al.*, 2016). Menurut Pangastuti dan Santosa (2013) melaporkan bahwa *division of labour* harus dilakukan dengan tepat, berdasarkan pada pendelegasian

---

wewenang yang jelas, dan koordinasi yang baik sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan terwujud dengan baik. Dengan demikian, pada penelitian ini juga bermaksud untuk mengungkap pengaruh dari *division of labour* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana sumbangsih pemikiran dapat digunakan oleh praktisi maupun akademisi dimasa yang akan datang.

## Tinjauan teoritis

### *Leadership*

Yukl (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi (Katz dan Khan, 2015). Menurut Rozi *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah pola tindakan yang menyeluruh dari seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Rozi *et al.* (2020) melanjutkan bahwa kepemimpinan ini menggambarkan filosofi yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Pengaturan pada pola kepemimpinan ini telah diteliti memiliki banyak luaran yang diperoleh salah satunya adalah peningkatan pada kinerja karyawan (Muzakki dan Pratiwi, 2019), kepuasan dan komitmen organisasi (Eliyana *et al.*, 2019), dan inovasi kerja (Muzakki dan Christina, 2021). Banyaknya manfaat yang diberikan dengan adanya penerapan kepemimpinan ini maka pada penelitian ini kami mencoba untuk meneliti kembali dengan ditunjang melalui literatur penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, yang menemukan berdampak pada organisasi, departemen, dan tim, serta iklim dan suasana kerja (Chen & Silverthorne, 2005).

### *Communication*

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31) menyatakan komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa menurut Wibowo (2017) bahwa komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sebagai pesan kepada orang, kelompok atau organisasi lain. Dengan demikian dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

### *Division of labour*

*Division of labour* merupakan pengelompokan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Wibowo, 2007 dan Hasibuan, 2016). Hal yang serupa juga disampaikan oleh Hasibuan (2016) bahwa *division of labour* merupakan serangkaian tugas yang diberikan kepada, dan diselesaikan oleh, sekelompok pekerja

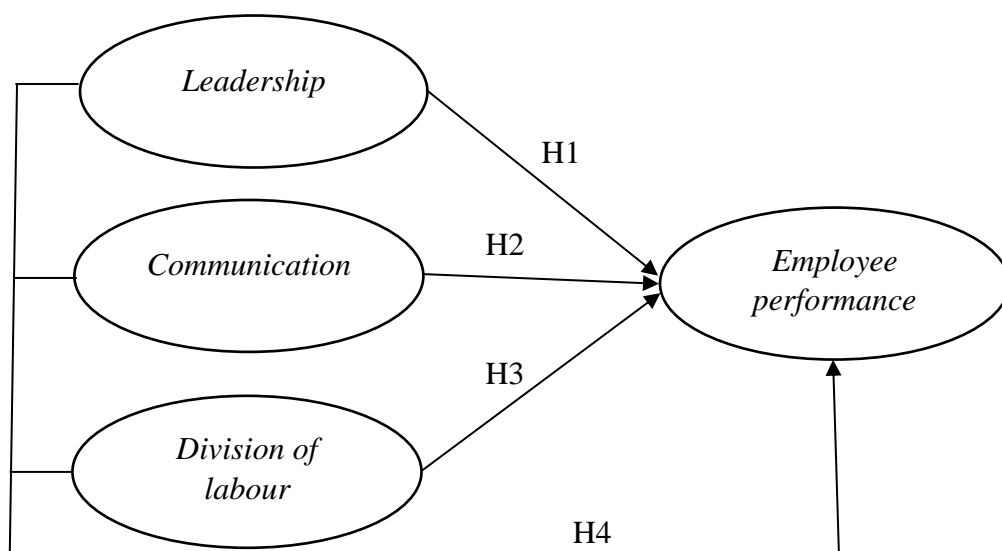
---

untuk meningkatkan efisiensi. Pembagian kerja yang juga dikenal sebagai pembagian kerja, adalah penguraian suatu pekerjaan sehingga memiliki sejumlah tugas berbeda yang membentuk keseluruhan. Ini berarti bahwa untuk setiap pekerjaan, mungkin ada sejumlah proses yang harus terjadi agar pekerjaan dapat diselesaikan. Menurut Pangastuti dan Santosa (2013) dalam pengelolaan yang baik, pembagian kerja harus dilakukan dengan tepat, pendelegasian wewenang yang jelas dan koordinasi yang baik agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik. Banyak penelitian sebelumnya yang secara empiris telah mengkaji bahwa pembagian kerja ini dapat berimplikasi pada penciptaan kinerja yang lebih baik (Hee *et al.*, 2019).

### *Employee performance*

Jeong & Lam (2016) menjelaskan bahwa *employee performance* didefinisikan sebagai aktivitas dan perilaku karyawan yang berkontribusi pada tujuan organisasi, diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan dikendalikan oleh karyawan. *Employee performance* dianggap sebagai hasil yang diinginkan karena terkait dengan keputusan disiplin dan penghargaan (Goodwin *et al.*, 2011). *Employee performance* telah dianggap sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan/organisasi (Karem *et al.*, 2019). Santos *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa kinerja ini merupakan kapasitas karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada perkembangan organisasi. Beberapa tahun yang lalu kinerja telah diakui memiliki lebih dari satu dimensi, seperti yang dikatakan Borman dan Motowidlo (1993) yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mencakup aktivitas yang ditentukan peran yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan gaji mereka (Borman dan Motowidlo, 1993). Sedangkan kinerja kontekstual mengacu pada tugas yang melebihi deskripsi peran karyawan (Borman dan Motowidlo, 1993). Pada penelitian ini *employee performance* dikonseptualisasikan sebagai kinerja tugas, dimana penilaian kinerja ini berdasarkan pada tugas pokok karyawan pada pekerjaan inti mereka.

### **Kerangka konseptual**



**Gambar 1.** *Conceptual framework*

### Hipotesis

Merujuk pada *conceptual framework* maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.
2. *Communication* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.
3. *Division of labour* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.
4. *Leadership, communication, dan division of labour* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

## Metode penelitian

### Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2018). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2018) bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Nusa Indah Metalindo Surabaya yang berjumlah 80 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, teknik analisis data yang terdiri dari uji asumsi klasik seperti; uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis uji regresi linier berganda, dan pada uji hipotesis terdiri dari uji t (uji parsial), F (uji simultan) (Sugiyono, 2018). Demografi responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Demografi responden

Variabel		Frekuensi	Persentase (%)
Gender	Pria	73	91.3
	Wanita	7	8.8
Usia	15-25 tahun	19	23.8
	26-35 tahun	35	43.8
	36-45 tahun	24	30
	>46 tahun	2	2.5
Pendidikan	SD	6	7.5
	SMP	3	3.8
	SMA	26	32.5
	Perguruan Tinggi	24	30
	Pasca Sarjana	21	26.3

Status Perkawinan	Menikah	49	61.3
	Belum menikah	24	30
	Cerai	4	5
	Janda/Duda	3	3
Masa Kerja	1-3 tahun	1	1.3
	4-6 tahun	4	5
	6-9 tahun	34	42.5
	>9 tahun	39	48.8
Status Kerja	Tetap	65	81.3
	Kontrak	14	17.5

## Hasil dan pembahasan

### Uji Validitas

Ghozali (2017) melaporkan bahwa uji validitas bertujuan untuk mengukur instrumen dan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Hasil pengujian untuk uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Leadership</i>	X <sub>1.1</sub>	0,546	0,2172	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,650	0,2172	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,593	0,2172	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,440	0,2172	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,632	0,2172	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,620	0,2172	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,669	0,2172	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,650	0,2172	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,593	0,2172	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,544	0,2172	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,394	0,2172	Valid
<i>Communication</i>	X <sub>2.1</sub>	0,534	0,2172	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,710	0,2172	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,718	0,2172	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,729	0,2172	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,547	0,2172	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,423	0,2172	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,384	0,2172	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,453	0,2172	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,337	0,2172	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,539	0,2172	Valid
<i>Division of labour</i>	X <sub>3.1</sub>	0,483	0,2172	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,712	0,2172	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,635	0,2172	Valid

	X <sub>3,4</sub>	0,706	0,2172	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,576	0,2172	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,386	0,2172	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,564	0,2172	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,434	0,2172	Valid
	X <sub>3,9</sub>	0,344	0,2172	Valid
<i>Employee Performance</i>	Y <sub>1</sub>	0,664	0,2172	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,794	0,2172	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,826	0,2172	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,854	0,2172	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,291	0,2172	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,592	0,2172	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,252	0,2172	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,330	0,2172	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 22 (2020)

Merujuk pada Tabel 2 mengungkapkan bahwa korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pada konstruk *leadership*, *communication*, *division of labour*, dan *employee performance* dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai  $r$  tabel dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0,2172.

## Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel laten itu sendiri (Ghozali, 2017). Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (CA). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan  $> 0,6$  dapat diterima. Hasil uji reliabilitas terhadap beberapa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil pengujian reliabilitas

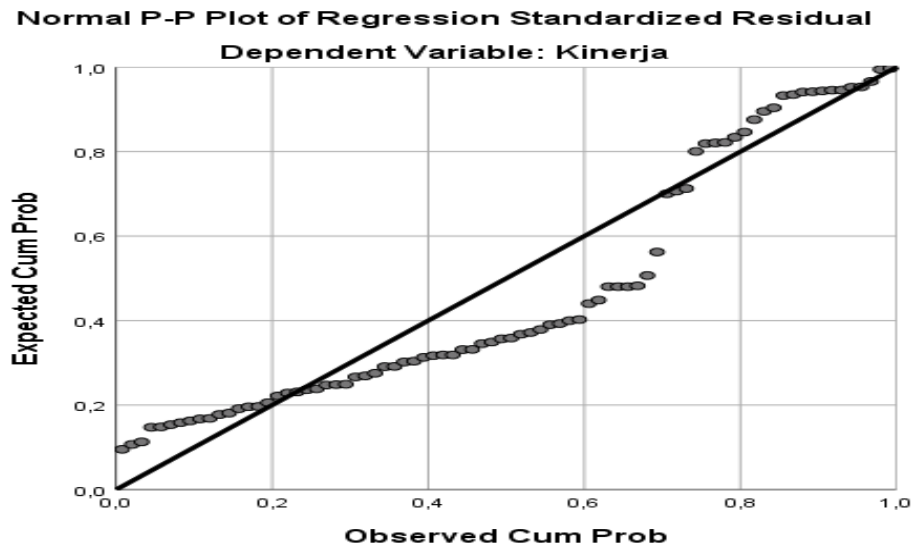
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai rujukan
<i>Leadership</i>	0.783	0,6
<i>Communication</i>	0.696	0,6
<i>Division of labour</i>	0.668	0,6
<i>Employee performance</i>	0.688	0,6

Pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel, yang artinya adalah setiap pengukuran masing-masing variabel laten memiliki konsistensi internal dalam uji reliabilitas.

## Uji asumsi klasik

### 1. Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



**Gambar 2.** Uji normalitas  
Sumber: Data diolah SPSS 22 (2020)

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat dengan pola penyebaran titik-titik di sekitar grafik diagonal dan mengikuti arah garis berarti model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah sebuah model memiliki korelasi antar konstruk bebas dengan konstruk terikatnya (Ghozali, 2017). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas maka dapat menggunakan rujukan nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka hal ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya, apabila nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka hal ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2017) (lihat Tabel 4 untuk mengoreksi ada atau tidaknya multikolinieritas).

**Tabel 4.** Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Leadership</i>	0,637	1,569	Non multikolinieritas
<i>Communication</i>	0,887	1,127	Non multikolinieritas
<i>Division of labour</i>	0,596	1,677	Non multikolinieritas

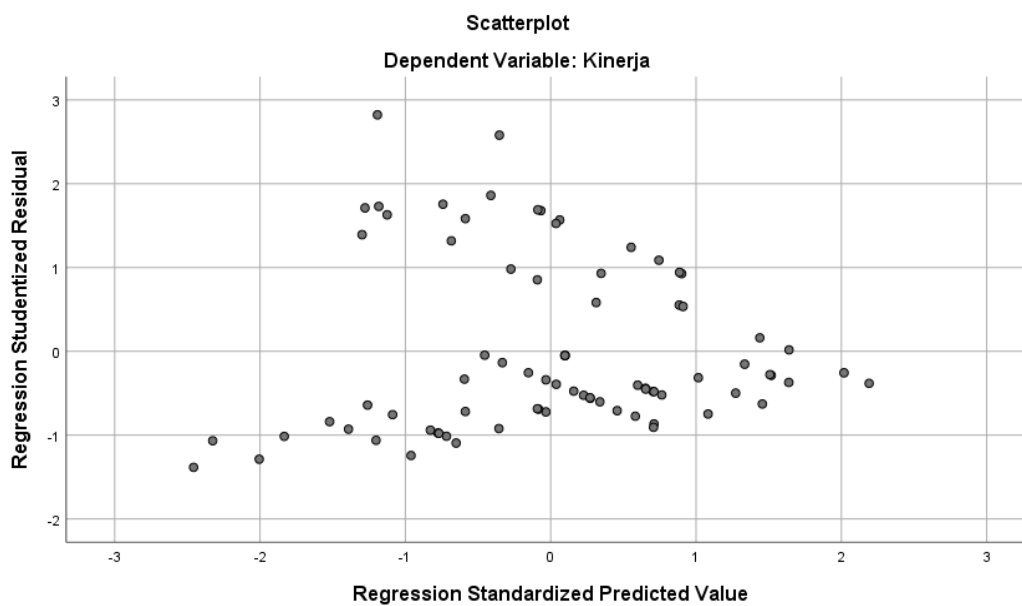
Sumber: data diolah SPSS 22 (2020)



Dari hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4 diperoleh nilai VIF setiap konstruk secara berurutan adalah *leadership* yaitu 1.569, *communication* yaitu 1.127, dan *division of labour* 1.677 lebih kecil dari pada 10, dan nilai tolerance juga lebih besar dari pada 0,01, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

### 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model terdapat ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui dapat dilihat melalui hasil pengujian yang ditampilkan pada hasil *scatterplot* seperti yang ada pada Gambar 3.



**Gambar 3.** Uji heteroskedastisitas  
Sumber: Data diolah SPSS 22 (2020)

Dari Gambar 3 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil uji regresi linier berganda

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5.** Uji regresi linier berganda

Variabel	B	T hitung	P value	Keterangan
<i>Leadership</i>	0,334	3,098	0,003	Signifikan
<i>Communication</i>	0,110	1,093	0,008	Signifikan
<i>Division of labour</i>	0,348	2,565	0,002	Signifikan

Dari analisis regresi linier berganda Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,645 + 0,363X_1 + 0,109X_2 + 0,311X_3 + 5.164$$

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa:

1. Pada saat nilai variabel independen (*leadership, communication dan division of labour*) = 0, maka kinerja bernilai 10,645
2. Pada saat variabel *leadership* dan *communication* dalam keadaan konstan, maka pengaruh variabel *division of labour* terhadap *employee performance* adalah 0,363. Hal ini berarti ada pengaruh positif dari variabel *leadership* terhadap kinerja.
3. Pada saat variabel *leadership* dan *division of labour* dalam keadaan konstan, maka pengaruh variabel *communication* terhadap *employee performance* adalah 0,109. Hal ini berarti ada pengaruh positif dari variabel Komunikasi terhadap *employee performance*.
4. Koefisien regresi untuk variabel *division of labour* dan *communication* sebesar 0,311 koefisien positif menunjukkan bahwa faktor *division of labour* dan *communication* mempunyai hubungan searah dengan *employee performance*.

## Hasil uji hipotesis

### A. Uji t (parsial)

Merujuk pada Tabel 5 di atas maka pengujian secara parsial pada hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *leadership* terhadap *employee performance*  
 Pada tabel 5 berdasarkan perhitungan SPSS, diketahui bahwa nilai p value yaitu  $0,003 < 0,05$ , artinya Hipotesis ( $H_1$ ) bahwa yang berbunyi *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* di PT. Nusa Indah Metalindo Indonesia Surabaya diterima.
2. Pengaruh *communication* terhadap *employee performance*  
 Pada tabel 5 berdasarkan perhitungan SPSS, diketahui bahwa nilai p value yaitu sebesar  $0,008 < 0,05$ , artinya Hipotesis ( $H_2$ ) yang berbunyi bahwa *communication* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* di PT. Nusa Indah Metalindo Surabaya diterima.
3. Pengaruh *division of labour* terhadap *employee performance*  
 Pada tabel 5 berdasarkan perhitungan SPSS, diketahui bahwa nilai p value yaitu  $0,002 < 0,05$ , artinya Hipotesis ( $H_3$ ) yang berbunyi *division of labour* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* di PT. Nusa Indah Metalindo Surabaya diterima.

### B. Uji F (simultan)

Pada penelitian ini uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel prediktor dalam mempengaruhi variabel dependen (terikat), dimana dalam penelitian ini adalah *leadership, communication, dan division of labour* sebagai prediktor, dan *employee performance* sebagai variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Uji simultan

Variabel	F	Signifikan	Keterangan
<i>leadership, communication, division of labour</i>	12,783	0,000	Signifikan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *leadership, communication, division of labour* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

## Pembahasan

### Pengaruh *leadership* terhadap *employee performance*

Pada penelitian ini ditemukan bahwa pemimpin yang bersifat adil pada bawahannya, dan dapat memberikan arahan yang baik, serta dukungan secara langsung perilaku tersebut dapat mendukung terhadap kinerja karyawan secara langsung. Pada penelitian ini telah dibuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja itu sendiri. Selain itu, karyawan berkeyakinan bahwa seorang pemimpin yang mampu menciptakan rasa aman, dapat menjadi perwakilan organisasi yang baik, dan bisa menjadi sumber inspirasi, hal itu dapat memberikan implikasi positif dalam menunjang kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Al-Malki (2018) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin yang dapat membawa gaya kepemimpinannya dengan baik secara efektif mereka dapat membangun tim yang solid dalam organisasinya. kepemimpinan telah diklaim memiliki dampak positif pada efisiensi organisasi dengan mempengaruhi kinerja pekerjaan anggota tim (Ratna *et al.*, 202). Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Muzakki dan Pratiwi (2019) dan Atmojo (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *communication* terhadap *employee performance*

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan mendukung hipotesis kedua. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi yang menciptakan keharmonisan baik antara sesama karyawan atau dengan pimpinan, serta adanya komunikasi yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan, hal ini diyakini dapat mendukung terhadap terciptanya kinerja karyawan. Semakin baik tingkat komunikasi yang terjalin dalam organisasi dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja ini dibuktikan melalui kesesuaian hasil dan kualitas kerja karyawan, kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pengembangan ide dan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Safitri dan Patrisia (2018) mengungkapkan bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi, bahkan dalam penelitiannya juga ditemukan komunikasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu Kusumandari *et al.* (2018); Femi (2014); Hermawan *et al.* (2018); Atambo dan Momanyi (2016); dan Kuncorowati & Rokhmawati (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki dampak yang besar dalam pencapaian kinerja yang baik. Kesalahan dalam komunikasi dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

## Pengaruh *division of labour* terhadap *employee performance*

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa *division of labor* (pembagian kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menemukan bahwa selama ini karyawan telah mendapatkan rincian aktivitas kerja yang jelas dari organisasi, kemudian jumlah tugas yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang harus didapatkan oleh karyawan dan itu dibagi secara proporsional antara karyawan satu dengan yang lainnya. Selama ini juga karyawan merasa bahwa penempatan kerja diyakini juga sesuai dengan kompetensi dasar yang mereka miliki dengan tingkat variasi tugas yang berbeda setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang diembannya. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Borghans dan Weel (2022) yang menyatakan bahwa pembagian kerja dapat memprediksi produktivitas karyawan yang lebih baik. Sedangkan menurut Vanagas dan Šakevičienė (2017) mengungkapkan bahwa pembagian kerja dalam studinya yang dilakukan di sektor publik dan swasta ditemukan dapat membantu mengatur pekerjaan personel lebih efektif. Hasil studi ini juga relevan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti; Vilani *et al.* (2019); Dwihatmojo *et al.* (2016); dan Pangastuti dan Santosa (2013) yang menyatakan bahwa *division of labor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh *leadership*, *communication* dan *division of labour* terhadap *employee performance*

Terakhir, hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) *leadership*, *communication* dan *division of labour* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (kinerja karyawan). Pada penelitian ini ditemukan bahwa peningkatan kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat menjadi *insight* baru bagi perusahaan agar mereka menerapkan tiga variabel tersebut sebaik mungkin sehingga peningkatan pada kinerja juga dapat mereka peroleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratna *et al.* (2021); Vilani *et al.* (2019); dan Al-Malki (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji sebelumnya membawa pada kesimpulan penelitian yang diringkas sebagai berikut:

1. *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. Nusa Indah Metalindo.
2. *Communication* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. Nusa Indah Metalindo.
3. *Division of labour* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. Nusa Indah Metalindo.
4. *Leadership*, *communication* dan *division of labour* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* PT. Nusa Indah Metalindo.

## Saran

Bagi pimpinan PT. Nusa Indah Metalindo Surabaya hendaknya menjaga atau jika memungkinkan lebih meningkatkan kepemimpinan dan komunikasi antar unit kerja pada perusahaan, serta mereview kembali pembagian kerja karyawan. Selain itu, untuk kepemimpinan memperhatikan pekerjaan bawahan dan menjaga komunikasi dengan bawahan. Kemudian, pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yang mempengaruhi secara langsung terhadap dependen yaitu kinerja karyawan. Pada penelitian mendatang diharapkan dapat menambah variabel yang mungkin dapat menjadi mediasi atau moderasi dari pengaruh langsung setiap variabel tersebut.

## Daftar pustaka

- Al-Malki, M., dan Juan, W. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49
- Atambo, W. N., & Momanyi, D. K. (2016). Effect of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(5), 328-340.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113 – 128
- Bakker, A.B., Bal, P.M., 2010. Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *J. Occup. Organ. Psychol.* 83(1), 189–206.
- Batista-Taran, L.C., Shuck, M.B., Gutierrez, C.C., Baralt, S., (2009). The role of leadership style in employee engagement. In: Plakhotnik, M.S., Nielsen, S.M., Pane, D.M. (Eds.), *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference. Florida International University, Miami*, pp. 15–20. Retrieved from. [http://coeweb.fiu.edu/research\\_conference/](http://coeweb.fiu.edu/research_conference/).
- Borghans, L., dan Weel, B. T. (2022). The division of labour, worker organisation, and technological change. *The Economic Journal*, 116, 45-72
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisc, pp 71-98.
- Bücker, J. L. E., Furrer, O., Poutsma, E., Buyens, D. (2014). The impact of cultural intelligence on communication effectiveness, job satisfaction and anxiety for Chinese host country managers working for foreign multinationals. *International Journal of Human Resource Management*, 25(14), pp. 2068–2087.
- Chen, J., & Silverthorne, C. (2005). Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(4), 280–288. doi:10.1108/01437730510600652
- Dwihatmojo, S., Nelwan, O. S., dan Kawet, R. C. (2016). Recruitment, Training And The Division Of Labor Influence On Employee Performance On Your CV. Jati Jaya Furniture Nort Sulawesi Amurang. *Jurnal EMBA*, 4(1), 120-129.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., dan Muzakki, M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150

- Femi, A. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organizations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8), 75-82.
- Gemeda, H.K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6, 1-10.
- Goodwin, R. E., Groth, M., & Frenkel, S. J. (2011). Relationships between emotional labor, job performance, and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 538-548.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a metaanalysis. *J. Appl. Psychol.* 87(2), 268–279.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Md Husin, M. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(3), 654-658.
- Hee, O.C., Cheng, T.Y., Yaw, C.C., Gee, W.V., Kamaludin, S.M., Prabhakaran, J.R. (2016). The Influence of Human Resource Management Practices on Career Satisfaction: Evidence from Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 517-521,.
- Hermawan, O., Rivai, A., & Suharto. (2018). Effect of Communication and Motivation to Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior PT. Hexindo Adi Perkasa, Tbk. *International Journal of Business and applied Social Science (IJBASS)*, 4(4), 53-60.
- Ieong, C. Y., & Lam, D. (2016). Role of internal marketing on employees' perceived job performance in an Asian integrated resort. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(5), 589-612.
- Karem, M.A., Mahmood, Y.N., Jameel, A.S. and Ahmad, A.R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332-339.
- Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The Influence of Communication and Work Discipline on The Employee Performance ( A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *Journal of Arts, Science & Commerce*, IX(2), 6- 13.
- Kusumandari, G. T., Suharto, & Silitonga, P. S. (2018). The Effect of Communication and The Ability of Employee Performance Through Motivation in PT CGGS Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(6), 18-33.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989908. doi:10.1177/2158244019899085
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(436), 1-14.
- Muzakki, M., dan Christina, C. (2021). Bagaimana Transformational Leadership Memfasilitasi Work Innovation: Peran mediasi Knowledge Management. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(1), 62-73

- Muzakki, M., dan Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 82-91
- Okyere, Y. O. (2011). The impact of effective communication on organizational performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904-1914.
- Pangastuti, S. D., Santosa, S. (2013). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. *JUPE UNS*, 2(2), 26–36.
- Ping, L. L., Ahmad, U. N. U., Hee, O. C. (2016). Personality traits and customer-oriented behavior of the Malaysian nurses. *International Business Management*, 10(13), 2579-2584,
- Ratna, M., Titisari, K. H., Istiatin. (2021). Employee Performance Reviewed From Leadership, Motivation, Competence And Communication In Trucuk Subdistrict Klaten. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1-9
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., dan Rostikawati, D. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *The 1 st International Conference on Management and Science*, 1(1), 55 – 61
- Safitri, S. R., dan Patrisia, D. (2018). The Effect of Leadership, Communication, and Motivation On Employee Performance: A Literature Review. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 533-537.
- Santos, A. S., Neto, M. T. R., and Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological Capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), pp. 1352-1370.
- Sitio, R., Sianipar, C. V., Pasaribu, R., Naibaho, P., Marhandrie, D. (2021). Impact of Corporate Culture, Division of Labour, Organizational Structure Toward Job Performance PT. XYZ. *Primanomics. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 1-13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thomaz, J. C. (2010). Identification, reputation, and performance: Communication mediation. *Journal of Latin American Business Review*, 11(2), pp. 171–197.
- Vanagas, R., & Šakevičienė, J. (2017). Characteristics of labor division and work design in a public sector: the case of vilnius district municipality. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 5 (1), 44-56.
- Vilani, M., Murtini, W., Subarno, A. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi). *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3), 76-84.
- Wibowo, S. (2007). *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*, Edisi Revisi. Niaga: Yogyakarta
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., (2009). Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. *J. Occup. Organ. Psychol.* 82 (1), 183–200.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks