

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TEAM WORK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CUN MOTOR PONOROGO

Yoshe Anggianinda Apriani¹, Heri Wijayanto², Wahna Widhianingrum³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: adisantoso@umpo.ac.id

ABSTRACT

Human Resources is an activity to achieve success in an organization/company. To achieve the goals, targets and the ability to face various challenges, it requires adequate quality of human resources. This study aims to determine the effect of Leadership Style, Team Work, and Compensation on employee performance at PT. Cun Motor Ponorogo. The sample used in this study were 60 respondents who were employees of PT. Cun Motor Ponorogo. The testing stages used include instrument testing, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS program. This study resulted in a partial test (t) as follows: Leadership Style (X1) = 0.002, Team Work (X2) = 0.047, and Compensation (X3) = 0.000.

Keywords: Leadership Style, Team Work, Compensation, and Employee Performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan pada suatu organisasi/perusahaan. Untuk mencapai tujuan, sasaran serta kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan yaitu dibutuhkan kualitas SDM yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cun Motor Ponorogo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan PT.Cun Motor Ponorogo. Tahapan pengujian yang digunakan meliputi uji instrument, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini menghasilkan uji parsial (t) adalah sebagai berikut Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,002, *Team Work* (X2) = 0,047, dan Kompensasi (X3) = 0,000.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan pada suatu organisasi/perusahaan. Untuk mencapai tujuan, sasaran serta kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan yaitu dibutuhkan kualitas SDM yang memadai. Perkembangan zaman saat ini yang semakin canggih mengharuskan segala sesuatunya juga harus mengikuti alur yang sedang terjadi. Hal tersebut berpengaruh untuk sumber daya manusia yang akan tercipta pada masa masa ini. Mereka dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang terjadi. Dari permasalahan

tersebut dalam sebuah perusahaan dibutuhkan tingkat kinerja yang tinggi guna mempermudah tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Secara garis besar kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016) Kinerja karyawan yang bagus berpengaruh positif untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik, begitupun sebaliknya. Terdapat upaya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, *Team work*, dan kompensasi.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik dan berkompeten adalah salah satu komponen penting untuk berkembangnya suatu perusahaan. Demi terciptanya kinerja perusahaan yang baik. Dalam perusahaan pasti ada *team work* khusus untuk membantu disetiap job desk para masing masing karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Team work*. Amirullah (2015) menyatakan bahwa *Team work* atau tim kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu yang tergabung tersebut bekerjasama untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Selain *Team work*, Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ariandi (2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi memegang peranan penting untuk para karyawan, mereka mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya bersaing antara satu dengan yang lainnya untuk memperoleh suatu imbalan untuk memenuhi kelangsungan hidup mereka.

Beberapa hal tersebut menimbulkan ketertarikan pada peneliti untuk melakukan penelitian pada Kinerja karyawan di PT. Cun Motor Ponorogo. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : (1) Apakah gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (2) apakah *Team Work* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan?, (3) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?, (4) Apakah Gaya Kepemimpinan, Team Work, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Indikator yang digunakan menurut Menurut Robbins dalam Fahmi, dkk (2014):

1. Gaya kepemimpinan Direktif.
2. Gaya kepemimpinan Suportif.
3. Gaya kepemimpinan Partisipatif.

Team Work

Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Indikator *Team work* menurut West (dalam 51 Hatta dkk, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015). Menurut Rivai, Veithzal (2006) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung Kompensasi langsung diantaranya:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji

- b. Bonus
 - c. Penghargaan
2. Kompensasi Tidak Langsung
- a. Tunjangan

Kinerja Karyawan

Mangkunegara , (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbin (2016) indikator kerja antara lain yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketetapan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di PT. Cun Motor Ponorogo dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada Karyawan PT. Cun Motor Ponorogo. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PT. Cun Motor Ponorogo yang berjumlah 60 Karyawan. Penelitian ini sendiri menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, dengan menggunakan Sampel Jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Pengambilan data menggunakan data primer. Data primer berupa penyebaran kuisisioner kepada Karyawan PT. Cun Motor Ponorogo. Metode analisis data yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan komputer dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.297	2.195		.135	.893
Gaya Kepemimpinan	.343	.107	.309	3.205	.002
Team Work	.160	.079	.170	2.033	.047
Kompensasi	.424	.082	.507	5.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel 3 tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 0,297 + 0,343 X_1 + 0,160 X_2 + 0,424 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut:

1) Nilai konstanta (a) = 0,297

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), *Team Work* (X_2), dan Kompensasi (X_3) sama dengan 0 maka besarnya minat beli konstan sebesar 0,297 satuan dan nilai tersebut adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

2) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,343

Analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,343. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam item Gaya Kepemimpinan, akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,343, hal ini dengan asumsi variabel lain dalam penelitian bernilai nol.

3) Nilai koefisien regresi variabel *Team Work* (X_2) = 0,160

Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel *Team Work* mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,160. Dengan catatan bahwa variabel lain dalam penelitian diasumsikan bernilai nol.

4) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_3) = 0,42

Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,424. Dengan catatan bahwa variabel lain dalam penelitian diasumsikan bernilai nol.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.664	2.685

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Team Work, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25.00, 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,681. Nilai tersebut merupakan presentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai dari *R Square* tersebut apabila dirubah dalam bentuk persen yaitu sebesar 68,1%. Presentase tersebut menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, dan Kompensasi mampu memberi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 68,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yaitu sebesar 31,9%, dengan begitu masih ada peluang variabel diluar penelitian yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis**Uji t (Parsial)****Tabel 5. Hasil uji t**

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.297	2.195		.135	.893
Gaya Kepemimpinan	.343	.107	.309	3.205	.002
Team Work	.160	.079	.170	2.033	.047

Kompensasi	.424	.082	.507	5.145	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel di atas nilai t hitung untuk variabel independen yaitu:

1. Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,205 > t$ tabel $2,001$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cun Motor Ponorogo.
2. Berdasarkan tabel 5 nilai signifikan untuk pengaruh variabel *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,033 > t$ tabel $2,001$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.CUN Motor Ponorogo.
3. Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,145 > t$ tabel $2,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.CUN Motor Ponorogo.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.818	3	286.939	39.795	.000 ^b
	Residual	403.782	56	7.210		
	Total	1264.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Team Work, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 39,795. Nilai f tabel dengan tingkat signifikan atau $\alpha = 0,05$ dan $df = (4-1);(60-4) = 3;56$ sebesar 2,77. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung

39,795 > f tabel 2,77 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), *Team Work* (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu nilai t hitung adalah 3,205 (sig. 0,002) lebih besar dari t tabel 2,001 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka kesimpulannya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Agus Jamaludin (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Team Work* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 variabel *Team Work* (X2) yaitu nilai t hitung yaitu 2,033 (sig. 0,047) lebih besar dari t tabel 2,001 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka kesimpulannya bahwa variabel *Team Work* (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Anwar (2016) dengan judul “Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh” menyatakan bahwa *Team Work* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo.

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel Kompensasi (X3) yaitu nilai t hitung 5,145 (sig. 0,000) lebih besar dari t tabel 2,001 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ashari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Manajer, *Team Work*, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shafira Lintas Semestra di Sidoarjo” menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karaywan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), *Team Work* (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo

Hasil uji F menyatakan bahwa variabel independen (Gaya Kepemimpinan (X1), *Team Work* (X2), dan Kompensasi (X3)) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,795. Hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,681 atau 68,1% yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), *Team Work* (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini misal beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo. Semakin baik dan maksimal indikator-indikator Gaya Kepemimpinan maka akan semakin berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel *Team Work* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo. Semakin baik dan maksimal indikator-indikator *Team Work* maka akan semakin berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.CUN Motor Ponorogo. Semakin baik dan maksimal indikator-indikator Kompensasi maka akan semakin berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel independen yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Team Work* (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 39,795.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, M. Hasan (2019). Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya
- Agus Jamaludin. (2017). Jurnal of applied business and economics. Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan sosial Universitas Indraprasta PGRI.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam Ibm Spss 23 Edisi 8 Cetakan Ke Viii. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. (2018). Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi 12 Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Kotler Dan Keller (2016), Manajemen Pemasaran jilid 1 edisi ke 13. Jakarta : Erlangga.
- Luh de puryatini, Ni ketut sariyati. (2017). E-Jurnal Manajemen Unud. (Vol-6 No.6). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana,Bali,Indonesia
- Muhammad Hatta, Said Musnaidi, Mahdani. (2020). Jurnal Magisten Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah
- N. Ulfatin, T. Triwianto. (2016). Bulletin of Manajemen and Business.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif And R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Syarif Hidayat, Abdul Rahman Lubis. (2019). Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam. Vol-5.