

Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sango Ceramics Indonesia

Maria Novianti¹, Puji Setya Sunarka², Sukristanta³

Universitas AKI^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama: Ida Nuryana

E-mail: mediaida@asia.ac.id

Abstract: *This research was conducted with the aim of determining the influence of leadership, teamwork, compensation and commitment on employee performance at PT sango ceramics Indonesia. The population used in this study were employees at PT Sango Ceramics Indonesia. The number of samples is 109 samples selected by non-probability method, namely the accidental sampling method. The data in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. Then the data that has been collected is analyzed using the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing to prove whether or not there is an influence of each independent variable on the dependent variable.*

Keywords: *Leadership, Teamwork, Compensation, Commitment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT sango ceramics Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT sango ceramics Indonesia. Jumlah sampel adalah 109 orang sampel yang dipilih dengan metode non probabilitas, yaitu metode accidental sampling. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kemudian data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas , uji realibilitas ,uji asumsi klasik ,analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu asset terpenting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia dimana merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya.

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson, 2015), Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab penuh dalam meningkatkan kinerja pada setiap karyawannya. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga tergantung kepada individu-individu yang ada di dalam kelompok kerja (*teamwork*). *Team works is a group of individuals working together to reach a common goal* Menurut Tenner dan Detoro (2012).

Menurut Wilson, Bangun (2017), Kompensasi merupakan juga salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2015) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Begitu juga dengan komitmen, dimana dengan adanya komitmen dari karyawan akan ikut berpengaruh terhadap kinerja, menurut Kreitner (2017) komitmen organisasi mencerminkan tingkat bagi perorangan mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan merasa terikat dengan tujuannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang berbeda antara penelitian satu dengan yang lainnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Muizu, dkk (2019) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2019) kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian

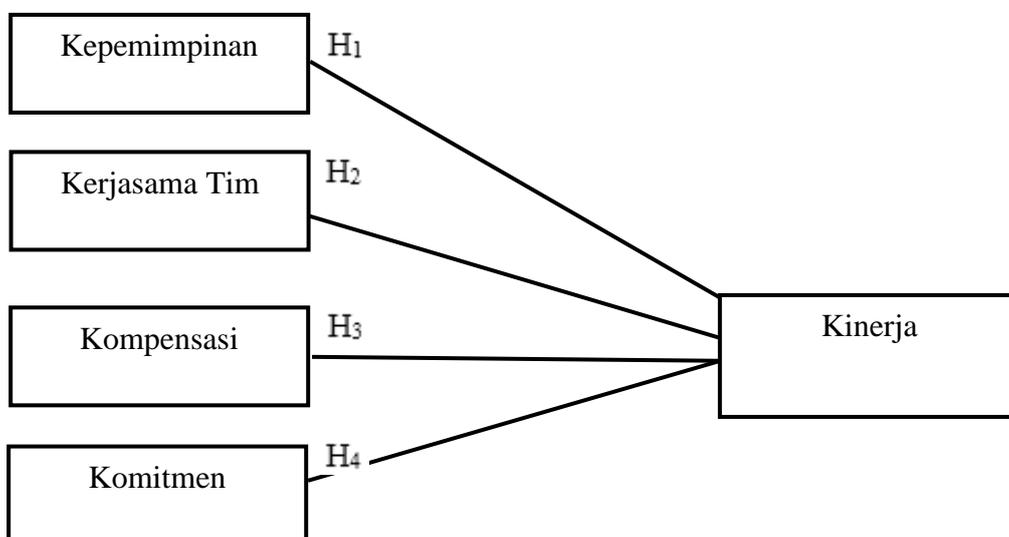
yang dilakukan oleh Musnadi (2017) kerjasama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan *research gap*, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja dengan judul “Analisa Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dimana data yang dipergunakan adalah data primer dengan perolehannya dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan Teknik analisis regresi berganda Data terkumpul dianalisis dengan menggunakan alat uji yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk melakukan pembuktian apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependen

- a. Obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia, yang beralamat di Jl. Raya Randugarut No. Km 14, Wonosari, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50186
- b. Populasi dan sampel Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia, dengan pengambilan sample menggunakan Teknik simple random sampling
- c. Kerangka Konseptual Kerangka konseptual penelitaian ini tergambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar konseptual tersebut maka hipotesis penelitian adalah

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Ada pengaruh positif dan signifikan Variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

d. Definisi Operasional Dalam hal ini definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y) Lazer (2013)	a. Kemampuan teknis b. Kemampuan konseptual c. Kemampuan hubungan interpersonal
2.	Kepemimpinan (X ₁) Schermerhorn (2013)	a. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan c. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi d. Menjaga kekompakan anggota tim e. Menghargai perbedaan dan keyakinan
3.	Kerjasama Tim (X ₂) Davis (2014)	a. Tanggungjawab bersama b. Saling berkontribusi c. Pengarahan kemampuan secara maksimal d. Komunikasi yang efektif
4.	Kompensasi (X ₃) Simamora (2015)	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas
5.	Komitmen (X ₅) Lincoln dan Bashaw (2008)	a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan

3. HASIL PENELITIAN

Dari hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda yang dilakukan dalam menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi berganda dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.045	.982		1.064	.290
	Kepemimpinan	.248	.061	.304	4.033	.000
	Kerjasama_tim	.139	.085	.157	1.643	.003
	Kompensasi	.328	.237	.009	.033	.024
	Komitmen	.497	.265	.456	1.876	.043

Dengan Hasil uji t dengan signifikan dimana ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi berada dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H0 ditolak. Hasil statistic uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Variabel Bebas	Hipotesis	t Hitung	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	H1	4.033	.000	Berpengaruh positif dan signifikan
Kerjasama_tim	H2	1.643	.003	Berpengaruh positif dan signifikan
Kompensasi	H3	.033	.024	Berpengaruh positif dan signifikan
Komitmen	H4	1.876	.043	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan

Koefisien determinasi (R²) di mana mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.639	.625	1.35535	1.573

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0.625 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 62,5% dan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya

4. PEMBAHASAN

a. Hasil regresi untuk kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,248 dan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.000 yang nilainya < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Nilai koefisien regresi untuk Kerjasama Tim (X2) adalah sebesar 0,139 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang nilainya $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X3) adalah sebesar 0,326 artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi t untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.024 yang nilainya < 0.05 , maka hipotesis pertama diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk komitmen (X4) adalah sebesar 0,497 artinya komitmen semakin tinggi Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi t untuk variabel komitmen sebesar 0,043 yang nilainya $< 0,05$, maka hipotesis keempat diterima. Artinya komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. 2(1), 45–54.
- Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,. Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Fajar Siti & Heru Tri. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UP STIM YKPN.
- Gibson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Marpaung, Marudut (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Jurnal Ilmiah WIDYA. Vol. 2 No. 1.
- Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. Aceh.

- Muizu, dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, E-ISSN. : 2655-5638. Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol. 2 No. 1.
- Schermerhorn, John R. (2013). Management, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Tenner, A.R. dan DeToro, I.J. 1992. Total Quality Management: Three Steps To Continuous Improvement. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Tjiptono, F. dan Diana, A., (1996). Total Quality Management. Yogyakarta: Penerbit ANDI