

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL
KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN UD HOLID
(SURABAYA)
by Muhammad Ainur Rofiq

Submission date: 12-Jul-2023 02:50PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130019728

File name: Jurnal_Muhammad_Ainur_Rofiq_1211900198.docx (123.97K)

Word count: 4471

Character count: 31684

7
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KERJASAMA TIM
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD HOLID
(SURABAYA)**

27 **Muhammad Ainur Rofiq¹**
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
e-mail : mainurrofiq485@gmail.com

6 **Sumiati²**
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
e-mail : Sumiati@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify, in part or simultaneously, the independent factors that affect the relationship between teamwork, compensation, and employee performance at UD HOLID. The approach used in this study includes validity tests and reliability tests or conventional assumption tests. The methods of multiple linear regression and coefficient of determination, or r^2 , analysis are used for data analysis, and the t test and f test are used for hypothesis testing. Teamwork has a positive and substantial positive influence on employee performance, transformational leadership style has a positive and large positive influence on employee performance, and compensation has a positive and significant positive influence on employee performance. Employee performance is significantly impacted by the variables of transformational leadership style, teamwork, and compensation when these factors are tested together..

Key Word : Transformational Leadership Style, Teamwork, Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan dan parsial bagaimana kompensasi, kerja tim, dan gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi variabel terikat kinerja karyawan UD HOLID (SURABAYA). Uji validitas dan reliabilitas serta asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisiensi determinasi (r^2). Uji t dan f digunakan untuk menguji hipotesis. Uji f atau variabel simultan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi.

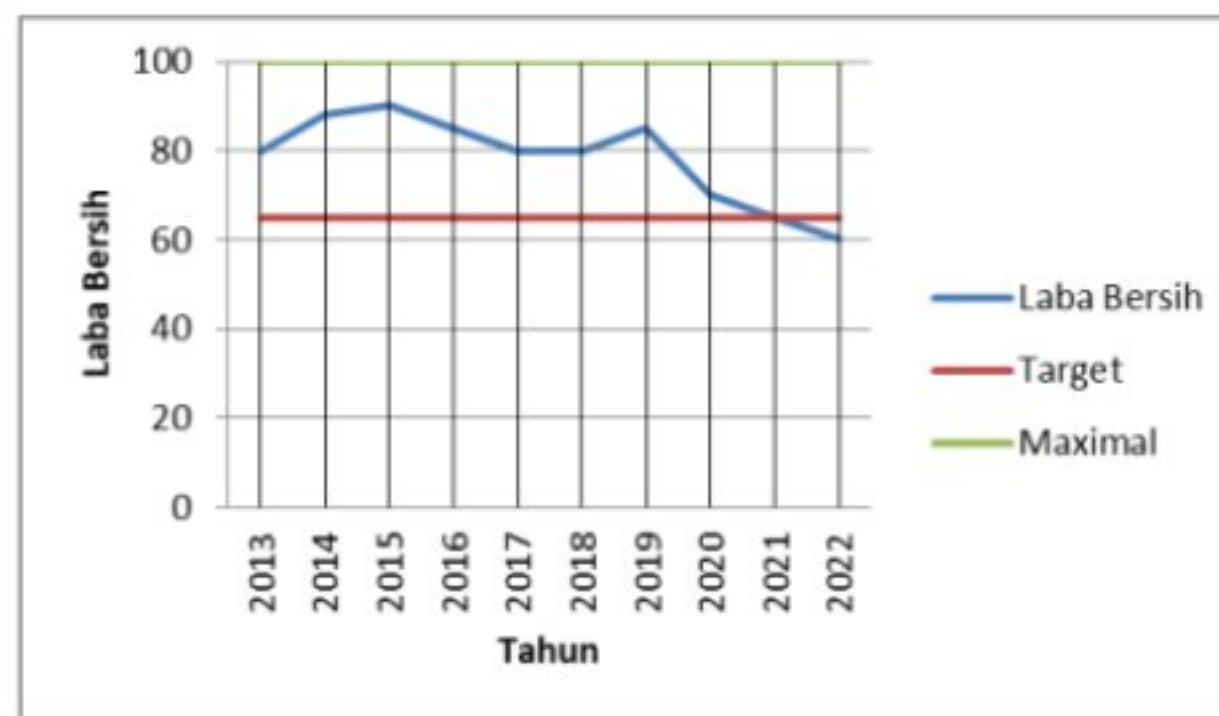
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Pembayaran, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan berkembangnya zaman, jumlah penduduk meningkat dan perusahaan baru bermunculan berkat kemajuan teknologi dan inovasi manusia. Namun, dampaknya adalah peningkatan jumlah sampah yang dihasilkan baik dari penggunaan barang sehari-hari maupun dari aktivitas perusahaan. Sampah ini merupakan sisa material yang tidak diinginkan setelah proses selesai. Beberapa orang menganggapnya sebagai barang tak berguna dan segera membuangnya tanpa menyadari manfaat potensialnya. Namun, ada juga yang menyadari bahwa sampah dapat dimanfaatkan kembali sesuai dengan kebutuhan. UD Holidi Surabaya menyadari nilai berharga dari sampah. Salah satu cara yang mereka lakukan adalah dengan mendaur ulang, yaitu mengolah kembali barang bekas yang tidak lagi berguna menjadi barang baru atau bahan material lainnya.

Kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan jumlah, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Hal ini, Kinerja juga mencerminkan prestasi seseorang dalam menjalankan program dan kegiatan, serta tugas yang diberikan didasarkan pada pengalaman dan dedikasi serta keterampilan kerja. Minat dan kemampuan individu merupakan faktor penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan seseorang akan lebih termotivasi jika diberi delegasi tugas dan peran melalui gaya kepemimpinan transformasional dengan kerjasama tim dan sistem kompensasi (Hasibuan, 2005). Kinerja karyawan mencakup perilaku atau aktivitas yang ditunjukkan oleh individu terkait tugas kerja yang di berikan atau di amanahkan dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan sesuatu yang berarti bagi organisasi dan masyarakat serta diri sendiri (Masrukin et al., 2018). Demikian kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada semua kegiatan dan proses dalam suatu perusahaan.



Gambar 1 Grafik Laba Bersih Tahunan

Dari gambar di atas, terlihat bahwa Laba Bersih UD Holidi mengalami penurunan sejak tahun 2020 sampai 2022 hingga dibawah target pendapatan perusahaan tersebut dibawah 65%. Penurunan ini disebabkan oleh dampak Covid-19 yang menyebabkan produksi material berkurang, seperti yang terlihat pada Tabel Skala Produksi Tahunan dibawah ini:

Tabel 1.1 Skala Produksi tahunan

Material	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kardus	10,8	11,664	11,88	11,34	10,8	10,8	11,34	9,72	9,18	8,64
Plastik	4,2	4,536	4,62	4,41	4,2	4,2	4,41	3,78	3,57	3,36
Aluminium	7,6	8,208	8,36	7,98	7,6	7,6	7,98	6,84	6,46	6,08
Botol	12	12,96	13,2	12,6	12	12	12,6	10,8	10,2	9,6

Dari tabel diatas menunjukkan dampak penyakit ini sangat mempengaruhi tingkat keuntungan atau laba bersih perusahaan. Kinerja karyawan UD Holidi mengalami penurunan pendapatan perusahaan menurun setiap tahunnya. Saat ini, perusahaan sedang berusaha meningkatkan pendapatan yang diperoleh. Untuk mengembangkan usaha ini, diperlukan tidak hanya modal dan tekad pemilik perusahaan, ³² tapi juga kemampuan kepemimpinan dan aspek-aspek lain yang terlibat dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mencakup pengetahuan dan teknologi yang mengkoordinasikan hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Seluruh perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan berkualitas adalah mereka yang memiliki potensi baik dalam pengetahuan maupun keterampilan, serta sikap kerja yang positif. Karyawan merupakan faktor utama kesuksesan ¹³ usaha dan merupakan aset yang berharga bagi pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik karyawan ³⁸ dapat bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan memenuhi tanggung jawab mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi kelompok agar mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan kepemimpinan yakni mengarahkan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dan Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengorganisir dan membentuk tim yang berkualitas. Tim terdiri dari individu yang berbeda-beda yang bersatu menjadi satu kesatuan. Kunci keberhasilan seorang pemimpin perusahaan terletak pada cara penerapan kepemimpinannya seperti gaya kepemimpinan transformasional.

Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang signifikan, di mana seorang pemimpin memberikan nilai moral dan perhatian intelektual kepada bawahannya untuk meningkatkan kesadaran mereka. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan mereka untuk meningkatkan keterlibatan organisasi.

Di samping kepemimpinan, kerjasama tim juga memiliki dampak pada kinerja karyawan. Tim kerja adalah sebuah kelompok di mana upaya individu anggotanya menghasilkan kinerja menjadi lebih tinggi daripada jumlah sumbangan individual mereka. Kerjasama tim mempermudah pencapaian tujuan bersama dibandingkan dengan bekerja sendiri. Tim kerja menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Kerjasama tim yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi juga memiliki dampak pada kinerja karyawan. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan akan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat berupa bentuk materi maupun non-materi. Melalui kompensasi, karyawan akan semakin termotivasi dan bersemangat untuk menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan observasi di UD Holidi Surabaya, terdapat beberapa indikasi, yang pertama kurangnya Kepemimpinan perusahaan seperti Motivasi yang diberikan oleh pemimpin, pimpinan kurang dalam memberi stimulasi guna mendorong karyawan agar lebih giat dan juga pemimpin kurang memberikan perhatian khusus terhadap individu atau karyawan. Kedua kurangnya kerjasama Tim seperti Karyawan kurang *Cooperativ*, Kurang berfikir atau berharap hal yang positif, dan kurang menghargai masukan. Dan yang terakhir Kurangnya penerapan sistem kompensasi seperti tidak ada insentif saat perusahaan dapat melebihi target yang diinginkan perusahaan, gaji atau upah bagi karyawan yang telah lama bekerja kurang puas. Hal ini menyebabkan kurangnya semangat dan motivasi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan di UD Holidi Surabaya, termasuk gaya kepemimpinan, kerja tim, dan kompensasi. Fokus penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Tim, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan".

B. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang didapat dari latar belakang diatas dan digunakan sebagai pertanyaan penelitian untuk menjawab masalah yang telah ditetapkan:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Holidi Surabaya?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Holidi Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Holidi Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan Tranformasional, Kerjasama tim, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Holidi Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dari hasil latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat ditemukan Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya
2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian dapat diketahui Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

menambahkan literatur bermanfaat dan meningkatkan pengetahuan pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi untuk Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Faktis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu mewujudkan dampak baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan UD Holidi Surabaya. Sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dan referensi dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Spesifik untuk Mahasiswa Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bisa diartikan sebagai Proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia guna mencapai tujuan. Secara individu maupun organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai ilmu dan sebuah seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian visi perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pendapat para-para ahli diatas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengelompokan, mengatur, menjalankan kegiatan dengan baik dan benar melalui beberapa tahapan atau proses pelatihan, dan pengembangan, sebagai bentuk pemberdayaan manusia untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

B. Kepemimpinan

Menurut Robins and Judge (2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok agar mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut George R. Terry (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para-para ahli diatas, maka bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seorang pemimpin dengan tujuan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional seperti yang dijelaskan oleh A.A Dwi Widnyani (2018), adalah sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang yang mampu menggerakkan kelompok atau individu di sekitarnya. Atau bisa dijelaskan, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Sedangkan Menurut Rafferty (2017), Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki kemampuan untuk menyatukan seluruh bawahan dan mengubah kepribadian masing-masing bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para-para ahli diatas, maka bisa disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transformasional ialah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan yang dapat mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu sehingga bawahan akan merasa bangga, loyal dan peduli kepada pimpinannya serta memicu bawahan termotivasi untuk melakukan lebih dari espektasi.

D. Kerjasama Tim

Menurut Andrew Carnegie (2017), kerjasama tim ialah kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan mengarahkan pencapaian individu menuju visi organisasi. Sedangkan menurut Sopiah (2013) menjelaskan bahwa tim kerja adalah golongan yang di mana upaya individu tersebut menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu tersebut. Tim kerja menciptakan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi, sehingga mencapai tingkatan kinerja lebih tinggi daripada jumlah kontribusi individu.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah ketika sekelompok orang dengan kemampuan individual mereka bekerja sama untuk membangkitkan energi yang lebih besar guna mencapai tujuan bersama, baik itu tujuan organisasi atau perusahaan.

E. Kompensasi

Menurut Moekijat (2016), kompensasi yakni penggantian yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang tidak terlibat dalam pengawasan dan administrasi. Sedangkan Menurut Simamora

(2015:442), kompensasi ialah imbalan finansial dan imbalan non-materiil serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Dengan demikian, kompensasi bisa diartikan sebagai imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja atas jasa yang mereka berikan atau tanggung jawab yang mereka emban. Baik secara langsung maupun tidak langsung.

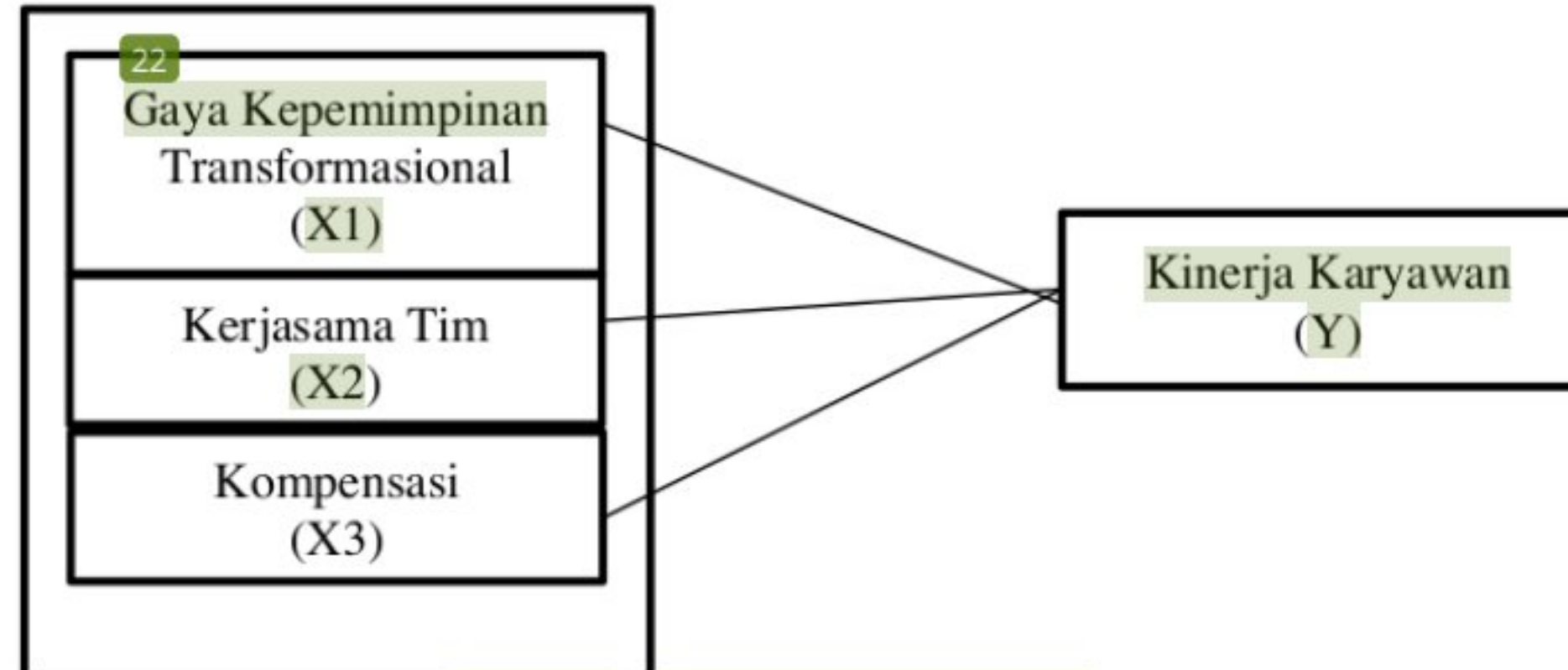
F. Kinerja Karyawan

Menurut Muhamad Sandy (2015), kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai seorang karyawan karena telah melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Arifin et al (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang sudah dicapai oleh kelompok pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Sedangkan Pendapat lain dari Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang sudah dicapai baik secara kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja Karyawan ialah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan.

G. Kerangka konsptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan penjabaran dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas maka hipotesis yang didapatkan sebagai berikut:

- H1 Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 Kerjasama Tim Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai keterlibatan variabel-variabel yang akan diteliti. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sudarmato (2021), desain adalah aturan atau taktik yang digunakan dalam rencana penelitian dengan tujuan menciptakan taktik yang berguna untuk membuat model penelitian. Jadi, penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan teknik survey berupa kuisisioner sebagai alat pengukur data yang akan di sajikan ke responden.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal yakni hubungan sebab dan akibat dari variabel yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan UD HOLIDY (SURABAYA). Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan UD HOLIDY (SURABAYA) dengan jumlah 51 orang. Tehnik pengumpulan data yang diterapkan ialah menyebarkan kuesioner dan analisa data yang digunakan dengan aplikasi SPSS 25.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD Holidi Surabaya, yang ada di Jl. Jl. Ploso Tim. IX No.3, RT.009/RW.09, Kalijudan, Kec. Mulyorejo, Kota SBY, Jawa Timur 60114, Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (Empat) bulan, dimulai dari bulan Februari 2023 sampai bulan Mei 2023.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi dalam penelitian merupakan wilayah generalisasi guna mencakup objek maupun subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis guna menyimpulkan hasil penelitian. Jadi, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan UD Holidi Surabaya, yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampel jenuh, jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi, yakni sebanyak 51 orang karyawan UD Holidi Surabaya. Menurut Sugiyono (2017) juga menyatakan hal serupa bahwa sampling jenuh ialah teknik menentukan sampel di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel yang akan diteliti.

IV. ²⁶ HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Validitas

Dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa $df = (n - 2) = 51 - 2 = 49$, dan nilai signifikan 0,05 diperoleh 0,2759. Perolehan nilai ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki Cronbach Alpha diatas 0,70 sehingga bisa disimpulkan bahwa kuesioner yang ada didalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

B. ²⁰ Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normatif

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,0392157
	Std. Deviation	6,97848576
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,102
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056c,d

Dari tabel diatas hasil uji normalitas penelitian ini memiliki nilai Sig 0,056 karena $Sig > 0,050$. Jad ³⁷apat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan data terdistribusi secara **normal**.

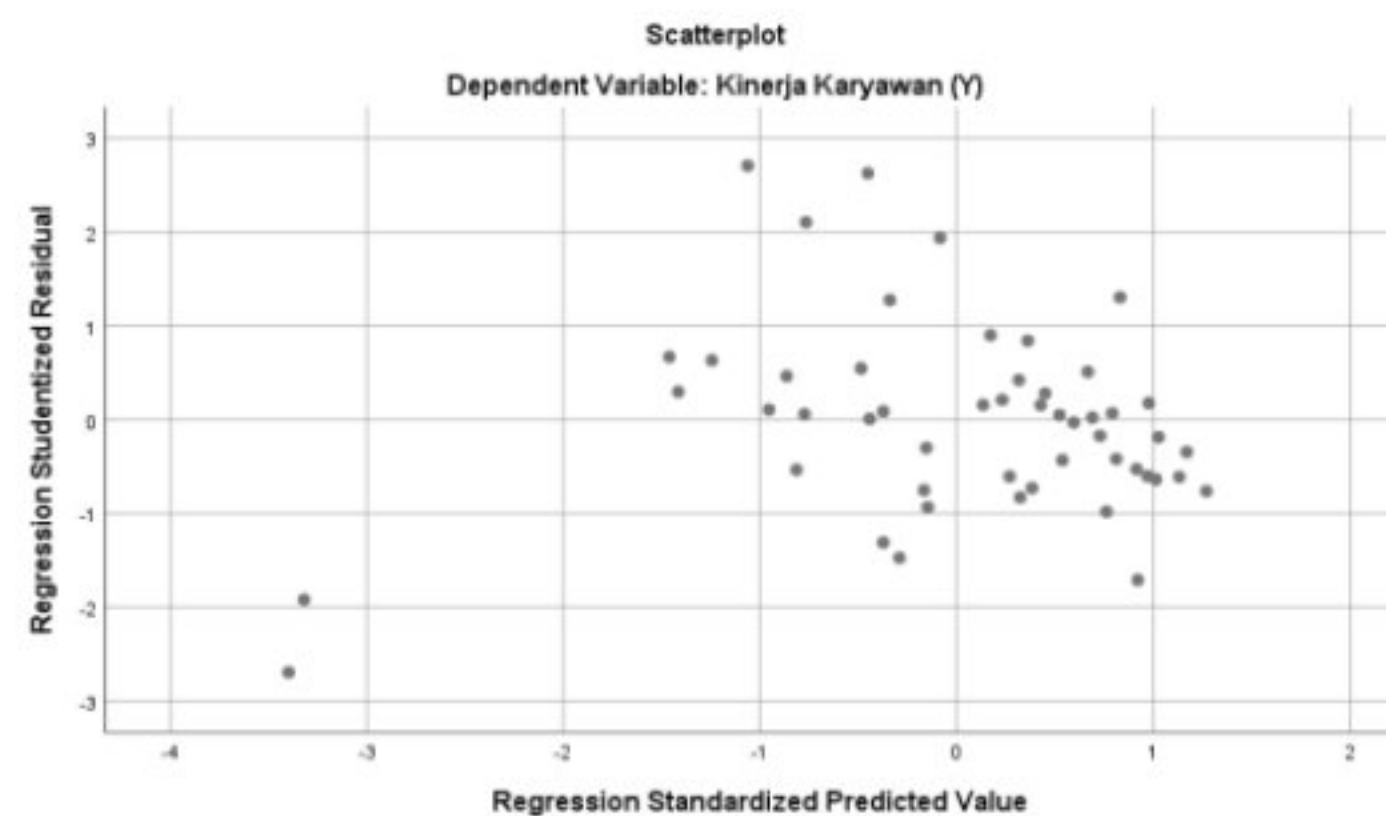
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,500	1,999
	Kerjasama Tim (X2)	0,489	2,044
	Kompensasi (X3)	0,873	1,146

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki Tolerance 0,500 dengan VIF 1,999. Pada penelitian Kerjasama Tim memiliki Tolerance 0,489 dengan VIF 2,044. Pada penelitian ini Kompensasi memiliki Tolerance 0,835 dengan VIF 1,146. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas yakni dapat dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas ialah untuk mengetahui ketidaksamaan variabel dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dapat dilihat bahwa dalam gambar tersebut data yang menyebar serta tidak membuat pola tertentu, jadi dapat dinyatakan dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,149	9,826			0,117	0,907
	X1	0,516	0,232	0,310		2,222	0,031
	X2	0,500	0,205	0,344		2,440	0,018
	X3	0,432	0,177	0,258		2,446	0,018

Dari hasil uji tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,149 + -0,516X1 + 0,500X2 + 0,432X3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda didalam tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi, maka Kinerja Karyawan telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 1,149.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,516 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,500 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,432 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukan terdapat variabel yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, variabel yang mempunyai nilai paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,516, kemudian diikuti oleh variabel Kerjasama Tim yang memiliki nilai regresi sebesar 0,500, dan yang terakhir variabel memiliki pengaruh adalah Kompensasi yang memiliki nilai regresi sebesar 0,432.

D. Uji F (Simultan)

Tabel 5 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2434,963	3	811,654	18,564	,000b
Residual	2054,958	47	43,723		
Total	4489,922	50			

Dari hasil uji diatas didapat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas maka didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0.05,3,50) akan menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,790008. Dari hasil uji diatas diketahui bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 18,564. Nilai > Ftabel sebesar 2,790008. Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jadi berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kerjasama Tim, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

E. Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	1,149			
	Total_x1	0,516	0,232	0,310	2,222	0,031
	Total_x2	0,500	0,205	0,344	2,440	0,018
	Total_x3	0,432	0,177	0,258	2,446	0,018

a. Dependent Variable: Total_y

1. Uji t (Parsial) pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X₁)

Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 2,222 > t tabel = 2,011 dengan (df = n-k-1 = 51-3-1 = 47) dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 (kurang dari 0,05) yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Ho ditolak H1 diterima

2. Uji t (Parsial) pada Variabel Kerjasama Tim (X₂)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 2,440 > t tabel = 2,011 dengan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 (kurang dari 0,05) yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Ho ditolak H2 diterima

3. Uji t (Parsial) pada Variabel Kompensasi (X₃)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 2,246 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 51-3-1 = 47) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang

berarti Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, H_0 ditolak H_3 diterima

F. Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 7 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736a	0,542	0,513	6,612

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square yang didapatkan sebesar 0,513 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 51,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi. Dan mempunyai nilai sisa sebesar 48,7%. Hal ini berarti sebanyak nilai tersebut dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan lain-lain.

G. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai signifikan sebesar 0,31, dimana nilai tersebut lebih rendah dari 0,05. yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, H_0 ditolak H_1 diterima.

Temuan ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Nugroho, A. T. (2018), (Setiawan, 2015), (Yuwono et al., 2020), yang mengemukakan bahwa Tidak adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.

Tetapi penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021), Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020), dimana Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin cakap seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H. Pengaruh Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim mempunyai nilai signifikan sebesar 0,18, dimana nilai tersebut lebih rendah dari 0,05. yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, H_0 ditolak H_2 diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tailan, N., Widyani, A. A. D., Utami, N. M. S. (2021), Hidayat, S. (2018), Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020), Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020), Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Jadi ketika semakin meningkatnya Kerjasama Tim yang dimiliki antar karyawan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan.

I. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,18, dimana nilai tersebut lebih rendah dari 0,05. yang berarti Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, H_0 ditolak H_3 diterima.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Edi Sugiono, Sugiono Efendi, & Jamaludin (2021), Pragiwani (2020), Sumiati (2018), dan Hidayat, S (2018). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi semakin baik penerapan

sistem kompensasi, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

J. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kerjasama Tim(X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji diatas didapat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis maka didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0.05,3,50) akan menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,790008. Dari hasil uji diatas diketahui bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 18,564. Nilai > Ftabel sebesar 2,790008.

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, maka Ho ditolak dan H4 diterima

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari pembahasan penelitian diatas dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya. dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1 Dari hasil penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) bisa disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya.
- 2 Dari hasil penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) bisa disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim mempunyai pengaruh Positif fan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya.
- 3 Dari hasil penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) bisa disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya.
- 4 Dari hasil penelitian yang didapatkan dari uji f (simultan) bisa disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya..

B. Saran

Dari pembahasan penelitian dan simpulan diatas, didapat saran bagi pihak perusahaan dan peneliti lain sebagai berikut:

- 1 Perusahaan harus menerapkan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi hal ini bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara bersama-sama.
- 2 Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan factor atau variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi , disiplin kerja dan lain-lain.
- 3 Peneliti lain diharapkan dapat mengkaji ulang penelitian ini dengan variabel yang belum diteliti seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi , disiplin kerja dan lain-lain, berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Boni, D. (2020). *Pengaruh Gaji , Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi*. Fouksu, 18(1), 109-115 berupa. <https://doi.org/10.51826/fokus.v18i1.402>
- Domy Budi Santoso, & Siti Samsiyah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Salsabila Group Di Gresik*. Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), 1(1), 446–452. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3043>
- Drs. Siti Mujanah, MBA, Ph.D., 2019. *Manajemen Kompensasi, Indonesia : Buku Literasi*
- Edi, S., Sugito, E., & Jamaluddin, A., (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakar*. Universitas Nasional Jakarta, Indonesia. <http://www.journal.stiemmb.ac.id/index.php/mea/article/view/909>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020). *Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak*. Journal of Applied Management Studies, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Nugroho, A. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Rio, A. (2019). *Analisis Pengaruh Kemampuan, Pengalaman, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Binjai Kota*.
- Pragiwani, (2020) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group*
- Setiawan, E. Y. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Iss Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, 1(1), 31–41.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca. (2019). 1 +0,292. 5(1), 50–65.
- Siti Mujana, Siti Maimunah, & Candra ningrat, (2018). *Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/BFJ/article/download/1784/1234>
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia*. Jurnal Emas, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung*. 2, 343–352.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19*. Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 5(3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD HOLIDY (SURABAYA)

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	1%
3	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1%
6	journal.ibrahimy.ac.id Internet Source	<1%
7	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1%
8	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1%
	eprints.umpo.ac.id	

9	Internet Source	<1 %
10	I Kadek Angga Wiguna, Anak Agung Dwi Widyani, Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar", Widya Manajemen, 2023 Publication	<1 %
11	blognyaekonomi.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
12	www.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
14	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
16	mix.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to stipram Student Paper	<1 %

<1 %

19

www.stou.ac.th

Internet Source

<1 %

20

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

<1 %

21

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

22

Ni Putu Dhelia Martha Lestari, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RAMA RESIDENCE PADMA LEGIAN-BALI", Journal Research of Management, 2022

Publication

<1 %

23

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

25

fexdoc.com

Internet Source

<1 %

jurnal.umt.ac.id

26

Internet Source

<1 %

27

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

<1 %

28

rizkyarimazona.blogspot.com

Internet Source

<1 %

29

Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

30

bekamazzahra.wordpress.com

Internet Source

<1 %

31

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

32

docplayer.info

Internet Source

<1 %

33

e-journal.upstegal.ac.id

Internet Source

<1 %

34

ejournal.unida.gontor.ac.id

Internet Source

<1 %

35

eprint.stieww.ac.id

Internet Source

<1 %

36 eprints.ubhara.ac.id
Internet Source

<1 %

37 media.neliti.com
Internet Source

<1 %

38 www.neliti.com
Internet Source

<1 %

39 www.scilit.net
Internet Source

<1 %

40 etd.unsyiah.ac.id
Internet Source

<1 %

41 repository.upi.edu
Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On