

**PENGARUH STRATEGI KEPEMIMPINAN,
TEAMWORK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.
SATRIA NUSANTARA JAYA)**
*INFLUENCE OF LEADERSHIP STRATEGIES, TEAMWORK, AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY
AT PT. SATRIA NUSANTARA JAYA)*

Deby Kurniansah

Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan
E-mail: debykurnia22@gmail.com

Website:

<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>

Kata Kunci:

*Kepemimpinan, Teamwork,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan.*

Keywords : *Leadership,
Teamwork, Work
Motivation, Employee
Performance.*

Alamat Kantor:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Satria Nusantara Jaya). Selain itu, penelitian ini juga digunakan untuk menguji persamaan regresi baik secara parsial, simultan dan yang paling dominan diantara variabel kepemimpinan, *teamwork*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Satria Nusantara Jaya, sehingga sampel yang didapat dari perhitungan rumus *slovin* adalah 133 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F..

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership strategies, Teamwork, and work motivation on employee performance (case study on PT. Satria Nusantara Jaya). In addition, the study was also used to test regression equations both partially, simultaneously and most dominant among leadership variables, teamwork, work motivation, and employee performance. The population in this research is all employees who work in PT. Satria Nusantara Jaya, so the sample obtained from the calculation of the Slovin formula is 133 respondents. Hypothesis testing in this study used

multiple linear regression. The sampling technique used is a random sampling technique. The data analysis tools used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, double linear regression test, coefficient of determination, test T and test F.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara umum evaluasi kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang. Kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi, karyawan tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi demi menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut di masa mendatang. Hal ini dibuktikan oleh perkembangan dunia bisnis yang akhir-akhir ini berkembang secara pesat. Oleh karena itu persaingan ketatpun di dunia bisnis retail tidak dapat dihindari lagi. Persaingan yang terjadi bukan hanya meliputi tempat yang bersih, nyaman, dan jumlah pekerja. Namun pelayanan yang prima juga sangat dibutuhkan untuk terus ditingkatkan sehingga perusahaan tersebut mampu untuk tetap bertahan dan berkembang di dunia bisnis. Dalam dunia organisasi, perlu memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan untuk mencapai suatu tujuan instansi. Oleh karena itu dalam organisasi kinerja karyawan sangat berperan pada seorang pemimpin pada organisasi yaitu mengembangkan motivasi para bawahan ke arah tercapainya tujuan instansi.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya disyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perusahaan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang handal yang memiliki keunggulan sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para karyawan untuk sampai pada tujuan perusahaan. Kepemimpinan dapat menjadi motivator kuat seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan dukungan, arahan serta dapat menjadi panutan para karyawan, maka karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan. Pemimpin diharapkan bisa menjadi motivator dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu yang pada akhirnya akan menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin yang baik adalah pimpinan yang mampu memberikan pengaruh dan pengawasan terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi serta mampu memahami prinsip-prinsip organisasi. Menurut Winardi (2011 : 48) menyatakan bahwa seseorang menjelma menjadi pemimpin atau bermacam-macam alasan, ada yang sebatas ingin mendapatkan prestise, fasilitas, kehormatan, dan nama besar. Ada pula yang benar-benar tulus, ingin membuat perubahan agar masyarakatnya menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Timothy (2008 : 406) *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari

pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Kerja tim (*teamwork*) terdiri dari sekumpulan karyawan yang di koordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. *Teamwork* juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dan *teamwork* yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat membuahkan hasil kinerja yang baik, jika kinerja karyawan baik maka produktivitasnya akan tinggi. Begitu sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk baik secara individu maupun tim, maka produktivitasnya akan rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak dibidang *real estate*. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2019 sampai bulan Maret 2020, dimana penelitian untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Tempat penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Satria Nusantara Jaya yang berlokasi di Jalan Lamongrejo, No. 11, Ababil, Temenggungan, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item dalam Kuesioner	Koefisiensi Korelasi (r) Hitung	Nilai Kritis (r) Tabel	Taraf sig. 95% ($\alpha = 0,05$)	Keterangan ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,672	0,143	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,627	0,143	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,753	0,143	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,681	0,143	0,05	Valid
<i>Teamwork</i> (X ₂)	X _{2.1}	0,761	0,143	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,741	0,143	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,755	0,143	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,538	0,143	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,674	0,143	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,686	0,143	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,858	0,143	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,621	0,143	0,05	Valid
	X _{3.4}	0,629	0,143	0,05	Valid

	X _{3.5}	0,814	0,143	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,499	0,143	0,05	Valid
	Y2	0,516	0,143	0,05	Valid
	Y3	0,766	0,143	0,05	Valid
	Y4	0,718	0,143	0,05	Valid
	Y5	0,596	0,143	0,05	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat dan diinterpretasikan bahwa dari keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan (0,05) dan $df = 133-2 = 131$, dapat diketahui r_{tabel} tiap-tiap item $> 0,143$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Nilai kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,609	0,60	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X ₂)	0,731	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0,768	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,610	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel 3. Hasil *Item-Total Statistics* Per Indikator

Variabel	Indikator	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	12,33	1,193	0,380	0,545
	X _{1.2}	12,78	1,217	0,268	0,639
	X _{1.3}	12,50	1,131	0,537	0,435
	X _{1.4}	12,50	1,191	0,403	0,527
<i>Teamwork</i> (X ₂)	X _{2.1}	17,67	2,450	0,609	0,643
	X _{2.2}	17,72	2,248	0,515	0,678
	X _{2.3}	17,74	2,317	0,567	0,653
	X _{2.4}	17,86	2,866	0,305	0,748
	X _{2.5}	17,71	2,618	0,488	0,687
Motivasi kerja (X ₃)	X _{3.1}	17,77	2,797	0,512	0,735
	X _{3.2}	17,91	2,234	0,735	0,648
	X _{3.3}	17,81	2,820	0,390	0,777
	X _{3.4}	17,95	2,816	0,405	0,772
	X _{3.5}	17,93	2,518	0,691	0,675

Kinerja	Y1	17,56	2,233	0,242	0,612
Karyawan (Y)	Y2	17,44	2,187	0,245	0,613
	Y3	17,46	1,629	0,538	0,451
	Y4	17,51	1,767	0,481	0,490
	Y5	17,64	2,020	0,325	0,577

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk empat variabel penelitian dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,609, variabel *teamwork* sebesar 0,731, variabel motivasi kerja sebesar 0,768, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,610. Nilai *Cronbach Alpha* untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur suatu variabel mampu memperoleh data yang konsisten, sehingga apabila pertanyaan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang konsisten dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

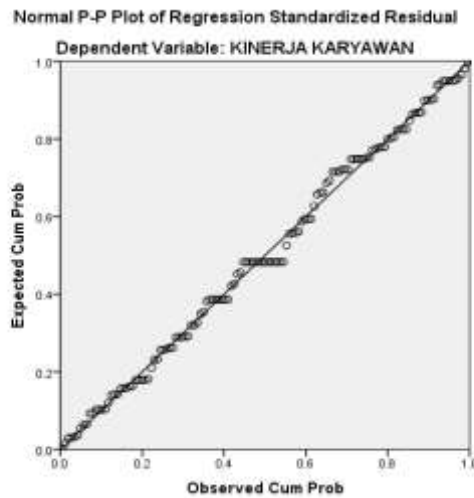
**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12803333
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.056
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat menjelaskan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai probabilitas atau Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual ini memiliki nilai distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan gambar pada grafik *normal probability plot* diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.556	1.596		2.227	.028		
KEPEMIMPINAN	.293	.074	.239	3.977	.000	.975	1.025
TEAMWORK	.301	.084	.344	3.594	.000	.384	2.606
MOTIVASI KERJA	.303	.081	.357	3.722	.000	.382	2.615

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,975 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu 1,025, variabel *teamwork* mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,384 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu 2,606, dan variabel motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,382 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu 2,615. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan penelitian ini dapat dikatakan ideal.

Uji Heteroskedastisitas

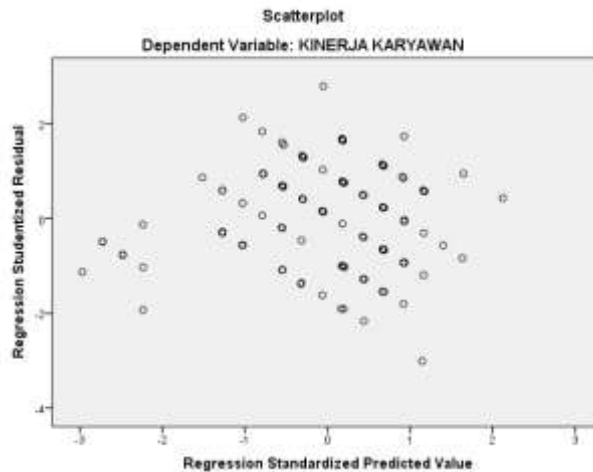
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.214	.927		.231	.818
	KEPEMIMPINAN	.097	.043	.197	2.266	.025
	TEAMWORK	-.012	.049	-.034	-.248	.804
	MOTIVASI KERJA	-.030	.047	-.087	-.627	.532

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji *glejser* diatas dapat menjelaskan bahwa nilai sig. kepemimpinan sebesar 0,025, *teamwork* sebesar 0,804, dan motivasi kerja 0,532. Dengan nilai sig. ketiga variabel diatas > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan gambar hasil grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.535	1.141	1.824

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, TEAMWORK

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas hasil uji *durbin-watson* dapat diketahui dari hasil uji autokorelasi yaitu nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,824, maka nilai $dU < d < 4-dU$. Sehingga diperoleh nilai $1,763 < 1,824 < 2,237$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam uji ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.556	1.596		2.227	.028		
KEPEMIMPINAN	.293	.074	.239	3.977	.000	.975	1.025
TEAMWORK	.301	.084	.344	3.594	.000	.384	2.606
MOTIVASI KERJA	.303	.081	.357	3.722	.000	.382	2.615

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diatas hasil tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,556 + 0,293X_1 + 0,301X_2 + 0,303X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = Konstanta sebesar 3,556 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja bernilai konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,556.
- b₁ = Koefisien regresi kepemimpinan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,293, yang berarti bahwa jika semakin besar kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan menurun.
- b₂ = Koefisien regresi *teamwork* menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,301, yang berarti bahwa jika semakin besar *teamwork*, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika semakin rendah *teamwork*, maka kinerja karyawan akan menurun.

b_3 = Koefisien regresi motivasi kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,303, yang berarti bahwa jika semakin besar motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Korelasi Berganda
Tabel 9. Uji Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.739 ^a	.546	.535	1.141	.546	51.653	3	129	.000	1.824

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, TEAMWORK

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda diatas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel bebas (kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,739. Sesuai dengan pedoman pemberian interpretasi korelasi berganda maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara tiga variabel adalah kuat dan bersifat positif.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.535	1.141

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, TEAMWORK

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa uji koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,546 atau 54,6%. Hal ini berarti bahwa 54,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja. Sisanya 45,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya atau faktor lain diluar variabel antara lain: budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kreativitas.

Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.556	1.596		2.227	.028		
	KEPEMIMPINAN	.293	.074	.239	3.977	.000	.975	1.025
	TEAMWORK	.301	.084	.344	3.594	.000	.384	2.606
	MOTIVASI KERJA	.303	.081	.357	3.722	.000	.382	2.615

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Hasil olah data SPSS

1. **Kepemimpinan**

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,977 dengan taraf nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka $t_{\alpha/2} = t_{0,025}$; $df = n - p - 1 = 133 - 3 - 1 = 129$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,978$ sehingga $t_{hitung} 3,977 > t_{tabel} 1,978$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya.

2. **Teamwork**

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,594 dengan taraf nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka $t_{\alpha/2} = t_{0,025}$; $df = n - p - 1 = 133 - 3 - 1 = 129$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,978$ sehingga $t_{hitung} 3,594 > t_{tabel} 1,978$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel *teamwork* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya.

3. **Motivasi Kerja**

Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,722 dengan taraf nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka $t_{\alpha/2} = t_{0,025}$; $df = n - p - 1 = 133 - 3 - 1 = 129$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,978$ sehingga $t_{hitung} 3,722 > t_{tabel} 1,978$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.765	3	67.255	51.653	.000 ^b
	Residual	167.965	129	1.302		
	Total	369.729	132			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN,
TEAMWORK

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 51,653 sedangkan F_{tabel} 2,67. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Nusantara Jaya.

SIMPULAN

Simpulan

1. Dari perhitungan dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda, maka diketahui variabel motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Nusantara Jaya, karena nilai kepemimpinan (X_1) = 0,293, *teamwork* (X_2) = 0,301, dan motivasi kerja (X_3) = 0,303. Sehingga dari ketiga variabel tersebut hanya motivasi kerja yang mempunyai nilai tinggi atau paling dominan dari variabel lainnya. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado yang dilakukan oleh Cion Orocomna (2018), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), dan Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA Cabang Emerald Bintaro yang dilakukan oleh Syarah Amalia (2016) menjelaskan variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai koefisien beta lebih besar dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan *Teamwork* (X_2), maka variabel Motivasi Kerja (X_3) lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 = t_{hitung} 3,977 > t_{tabel} 1,978$, $X_2 = t_{hitung} 3,594 > t_{tabel} 1,978$, $X_3 = t_{hitung} 3,722 > t_{tabel} 1,978$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), *teamwork* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kembikbud Senayan Jakarta yang dilakukan oleh Marudut Marpaung (2014), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh yang dilakukan oleh Wahyu Safiansyah (2017), dan Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA Cabang Emerald Bintaro yang dilakukan oleh Syarah Amalia (2016) menjelaskan bahwa masing-masing variabel kepemimpinan (X_1), *teamwork* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya.
3. Dari hasil uji F dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 51,653 sedangkan F_{tabel} 2,67. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan (X_1), *teamwork* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria

Nusantara Jaya. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kembangbud Senayan Jakarta yang dilakukan oleh Marudut Marpaung (2014), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh yang dilakukan oleh Wahyu Safiansyah (2017), dan Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA Cabang Emerald Bintaro yang dilakukan oleh Syarah Amalia (2016) menjelaskan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan (X_1), *teamwork* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya.

Saran

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini dapat memberikan pemaparan teori-teori dan informasi secara nyata mengenai kondisi *real* yang terjadi pada karyawan tentang kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas/Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini umumnya untuk universitas dan khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan, dimana penelitian ini menambah referensi penelitian di perpustakaan dan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa/mahasiswi yang ingin meneliti kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat mengetahui misalnya: lingkungan kerja (Aldo Herlambang Gardjito, 2014), kreativitas (Andi Febriyan Eka Muhti, 2017), dan budaya organisasi (Syafriyadi Miftahul Munir Lubis, 2018).
3. Bagi Perusahaan
Sebaiknya pihak perusahaan PT. Satria Nusantara Jaya memberikan arahan dan menerapkan strategi baru kepada karyawan, karena itu salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil penyebaran kuesioner dan hasil uji t terdapat variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mengalami peningkatan dengan jawaban/persentase paling tinggi yang terletak pada indikator ($X_{1.3}$) yaitu pimpinan dan karyawan mampu saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat keputusan dan indikator ($X_{3.2}$) yaitu dengan adanya keamanan serta ada CCTV ditempat bekerja, membuat karyawan merasa aman ketika bekerja sedangkan variabel *teamwork* mengalami penurunan yang terletak pada indikator ($X_{2.4}$) yaitu sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk saling memberikan dorongan yang positif kepada rekan kerja dalam kelompok tanpa ada batasan lebih terhadap karyawan.
4. Bagi Masyarakat Umum
Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang kepemimpinan, *teamwork*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Nusantara Jaya. Dari hasil penyebaran kuesioner dan hasil uji t terdapat variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mengalami peningkatan dengan jawaban/persentase paling tinggi yang terletak pada indikator ($X_{1.3}$) yaitu pimpinan dan karyawan mampu saling berbagi ide

(berdiskusi) dalam membuat keputusan dan indikator (X_{3.2}) yaitu dengan adanya keamanan serta ada CCTV ditempat bekerja, membuat karyawan merasa aman ketika bekerja sedangkan variabel *teamwork* mengalami penurunan yang terletak pada indikator (X_{2.4}) yaitu sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk saling memberikan dorongan yang positif kepada rekan kerja dalam kelompok tanpa ada batasan lebih terhadap karyawan.

Daftar Pustaka

- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Edisi 1. Prograssio, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Diponegoro.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kismono, Gugup. 2001. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P, dan Judge Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. PT Elex Komputindo. Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: CV. ALFABETA.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.