

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG ALAK**

*The Influence of Leadership and Teamwork on Employee Performance At PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak "*

**Wesny E. Uas<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Marianus S. Neno<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggalda<sup>4,d)</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> [wesnyelenita@gmail.com](mailto:wesnyelenita@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [marianus.neno@staf.undana.ac.id](mailto:marianus.neno@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rolland\\_fanggalda@staf.undana.ac.id](mailto:rolland_fanggalda@staf.undana.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sampel menggunakan metode *simple random sampling* dimana 33 orang karyawan yang dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS 22. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel kepemimpinan, *teamwork*, dan kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan relatif lemah.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, *Teamwork*, Kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan organisasi tersebut. Hal ini harus di dukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuan (Setiawan, 2013).

Dalam rangka melihat bagaimana tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan maka perlu untuk mengadakan identifikasi yaitu terhadap jiwa kepemimpinan yang dimiliki untuk diterapkan. Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam mengelola sumber daya manusia.

Seorang pemimpin yang efektif dapat membantu memotivasi karyawan, mengarahkan mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mengelola konflik, memberikan umpan balik, dan mengembangkan potensi karyawan. Pemimpin yang baik juga harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka, serta memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang terukur.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, S.P, 1982)

Sementara untuk menjadi pemimpin yang baik dalam pelaksanaannya perlu menerapkan berbagai hal yang sekiranya mampu mendorong seluruh pihak untuk meningkatkan kinerja beserta pencapaiannya dalam rangka membawa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, baik itu menjalin relasi sesama rekan kerja agar dapat membangun lingkungan kerja sesuai dengan harapan bagi setiap individu dan saling berkaitan satu sama lainnya. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk membuat pelaksanaan yang baik, sebagaimana harapan pemimpin untuk itu dijalankan seluruh karyawan dan hal ini harus diterapkan terlebih dahulu oleh pimpinan dengan tujuan mampu memberikan pengaruh serta mendorong mereka untuk termotivasi melakukan hal-hal positif bagi perusahaan.

Selain kepemimpinan, faktor yang juga memengaruhi kinerja adalah kerjasama tim (*teamwork*). *Teamwork* adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Ketika individu bekerja dalam tim yang solid, mereka dapat saling melengkapi dengan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Melalui kolaborasi, tim dapat menghasilkan ide-ide kreatif, mengatasi tantangan yang kompleks, dan mencapai tujuan bersama. Dalam tim yang baik, anggota saling mendukung, berbagi informasi, bertukar pemikiran, dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang diharapkan. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa *Teamwork* merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Seluruh individu yang berada menjadi bagian perusahaan membuat dirinya terhubung terhadap yang lainnya, dengan demikian adanya upaya untuk mengerjakan sesuatu secara bersama dengan tujuan mampu membangun kerjasama tim yang efektif dan memiliki banyak manfaat.

Setiap individu yang memiliki potensinya masing-masing digabungkan menjadi satu kesatuan dengan kekuatan utuh, dalam pelaksanaan tersebut harus mengikuti arahan yang berasal dari pemimpin. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil dalam melaksanakan tugas secara bersama maka diketahui hasilnya relevan lebih efektif dan maksimal dibandingkan pekerjaan yang dijalankan secara personal. Pada dasarnya pelaksanaan yang terjadi dengan membangun hubungan terhadap pihak lainnya dalam suatu kelompok tertentu memiliki tingkat keefektifan yang lebih, sebab seluruh pihak sudah menguasai bidangnya masing-masing sehingga dapat saling membantu mewujudkan tujuan yang hendak dicapai agar lebih maksimal.

PT Permodalan Nasional Madani adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Juni 1999 sebagai bagian dari solusi strategis pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan

ekonomi masyarakat melalui pengembangan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi para pelaku UMKM dan koperasi. Agar dapat melakukan penyediaan jasa yang maksimal terhadap kelangsungan upaya dalam rangka mengadakan peningkatan pemberdayaan sesuai dengan tugas yang dijalankan. Maka penting bagi perusahaan untuk dapat menyediakan berbagai bentuk pelayanan yang merujuk kepada kepuasan yang diperoleh setiap nasabah. Hal ini akan dapat direalisasikan ketika seluruh anggota saling bekerja sama untuk mewujudkan harapan dan cita-cita yang dikehendaki sebagaimana mengupayakan karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi penggerak sektor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka diketahui terdapat beberapa faktor yang berdampak secara langsung dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan khususnya pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak. Adapun faktor yang dimaksud ialah kepemimpinan yang diterapkan dan kerjasama tim/*teamwork*. Dengan demikian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Benardin dan Russel (2015) Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016). Sedangkan, Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar,

mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009)

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Sedangkan Kepemimpinan menurut Dubrin (2005) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat memengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbins (2014) adalah direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi

### ***Teamwork***

*Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang mempunyai suatu tujuan yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2008) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Kerja tim terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer (Mangkuprawira, 2009). Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kerja tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien. Konflik-konflik atau deviasi kerja bisa ditekan seminim mungkin dengan kepemimpinan yang kuat dari seorang manajer. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim.

Menurut Robbins (2002) *teamwork* merupakan kerja sama dengan cara menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya. Sedangkan West (2002) mengemukakan bahwa *teamwork* merupakan kerja sama yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energi, sinergitas, komunikasi, dan kesadaran tiap anggota dalam tim.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *teamwork* adalah kerja sama sekelompok individu yang berada di suatu organisasi dengan cara menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang yang tidak sama untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator – indikator untuk mengukur Variabel *Teamwork* pada penelitian ini menggunakan skala ukuran Hoegl & Gemuenden (2001) yaitu : *communication* (komunikasi), *coordination* (koordinasi), *balance of member contributions* (kontribusi anggota), *mutual support* (saling mendukung), *effort* (upaya), *cohesion* (kohesi)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan melihat pengaruh antar dua variabel kepemimpinan, *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 responden dari karyawan PT Penanaman Nasional Madani Cabang Alak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel ini digunakan untuk mengetahui apakah persepsi karyawan sangat setuju atau sangat tidak setuju terhadap beberapa variabel yang diteliti. Dibawah ini akan diuraikan setiap persepsi karyawan terhadap tiga variabel yaitu Kepemimpinan (X1), *Teamwork* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

### Deskriptif Variabel Kepemimpinan

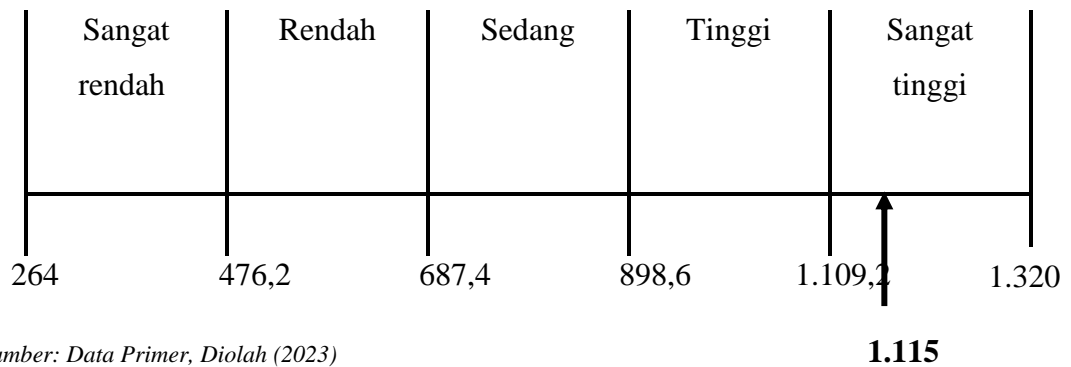
**Tabel 1.**  
Deskriptif Variabel kepemimpinan (X1)

Indicator pertanyaan	Tanggapan reponden					Capaian	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Direktif</b>						<b>288</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan teggat waktu	18	10	5	0	0	145	Sangat tinggi
Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas	16	12	5	0	0	143	Sangat tinggi
<b>Supportif</b>						<b>285</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati	13	17	3	0	0	142	Sangat tinggi

Pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan	13	18	2	0	0	143	Sangat tinggi
<b>Partisipatif</b>						<b>254</b>	<b>Tinggi</b>
Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan	10	13	7	3	0	129	Tinggi
Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama	7	15	8	3	0	125	Tinggi
<b>Berorientasi pada prestasi</b>						<b>288</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan	12	16	5	0	0	139	Sangat tinggi
Pemimpin memberikan penghargaan apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan	19	12	2	0	0	149	Sangat tinggi
<b>Variabel kepemimpinan (X)</b>						<b>1.115</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, bahwa variabel kepemimpinan dengan 4 indikator dan 8 pertanyaan dapat diketahui bahwa setiap item memiliki variasi jawaban dari masing-masing responden berbeda satu sama lainnya. Responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dengan capaian untuk kepemimpinan berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi terdapat pada indikator direktif dan berorientasi pada prestasi dengan capaian 288, Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator partisipatif dengan capaian 234.



Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

**Gambar 1.**  
 Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan (X1)

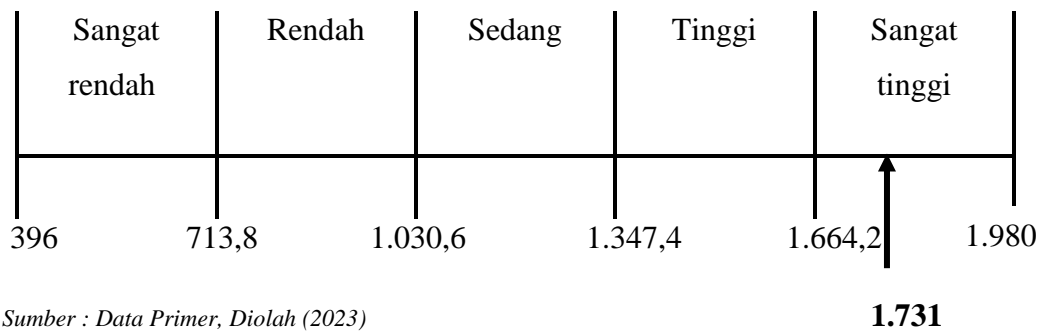
## Deskripsi Variabel *Teamwork*

**Tabel 2.**  
Deskripsi Variabel *Teamwork* (X2)

Indicator pertanyaan	Tanggapan reponden					Capaian	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Komunikasi</b>						<b>280</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Komunikasi dalam tim	16	11	5	1	0	141	Sangat tinggi
Berbagi informasi	12	17	3	1	0	139	Sangat tinggi
<b>Koordinasi</b>						<b>292</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Upaya individu yang maksimal	23	8	1	1	0	152	Sangat tinggi
Mematuhi segala aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	12	18	2	1	0	140	Sangat tinggi
<b>Kontribusi anggota</b>						<b>298</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Pengetahuan dan pengalaman	22	6	5	0	0	149	Sangat tinggi
Serta menyumbang dalam upaya kinerja tim	22	8	2	0	1	149	Sangat tinggi
<b>Saling mendukung</b>						<b>279</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Saling menghormati	13	15	5	0	0	140	Sangat tinggi
Saling mendukung	14	13	5	1	0	139	Sangat tinggi
<b>Upaya</b>						<b>289</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Mengetahui dan menerima norma-norma kerja terkait upaya yang memadai	16	16	0	1	0	146	Sangat tinggi
Kualitas kolaborasi	13	19	0	1	0	143	Sangat tinggi
<b>Kohesi</b>						<b>293</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Rasa kebersamaan dan rasa memiliki	19	12	1	1	0	148	Sangat tinggi
Tingkat koordinasi yang memadai	16	15	1	1	0	145	Sangat tinggi
<b>Variabel <i>Teamwork</i> (X)</b>						<b>1.731</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 bahwa Variabel *teamwork* dengan 6 indikator dan 12 pertanyaan dapat diketahui bahwa setiap item memiliki variasi jawaban dari masing-masing responden berbeda satu sama lainnya. Responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dengan capaian untuk *teamwork* berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel *teamwork* terdapat pada indikator kontribusi anggota dengan capaian 298. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator saling mendukung dengan capaian 279. Meskipun demikian semua indikator berada pada kriteria penilaian sangat tinggi sehingga variabel *teamwork* mencapai nilai sebesar 1.731.



**Gambar 2.**  
 Kontinum Variabel Teamwork

**Deskripsi Variabel Kinerja**

**Tabel 3.**  
 Deskripsi variabel kinerja (Y)

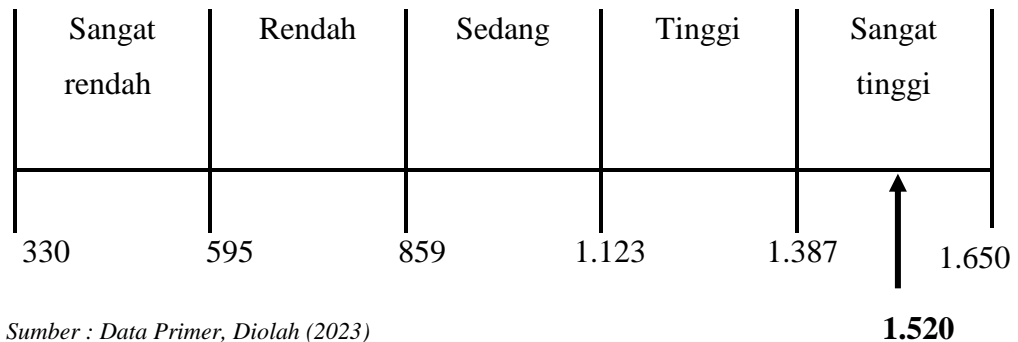
Indicator Pertanyaan	Tanggapan Reponden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Kualitas kerja</b>						<b>307</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Ketelitian	20	13	0	0	0	152	Sangat tinggi
Mengutamakan kualitas hasil	23	10	0	0	0	155	Sangat tinggi
<b>Kuantitas</b>						<b>305</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Jumlah yang dihasilkan	22	11	0	0	0	154	Sangat tinggi
Pemenuhan target	19	14	0	0	0	151	Sangat tinggi
<b>Ketepatan waktu</b>						<b>304</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Tepat waktu dalam memulai pekerjaan	20	12	0	1	0	150	Sangat tinggi
Ketepatan waktu penyelesaian	23	9	1	0	0	154	Sangat tinggi
<b>Efektivitas</b>						<b>305</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Metode kerja	22	9	2	0	0	152	Sangat tinggi
Penggunaan sumber daya	22	10	1	0	0	153	Sangat tinggi
<b>Kemandirian</b>						<b>299</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Mandiri	18	14	1	0	0	149	Sangat tinggi
Inisiatif	19	13	1	0	0	150	Sangat tinggi
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>						<b>1.520</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, tampak bahwa responden memberikan jawaban yang bervariasi, namun semua item pertanyaan memiliki capaian yang secara keseluruhannya berada pada kategori penilaian “sangat tinggi”. Nilai capaian tertinggi terdapat pada kualitas



kerja dengan capaian 307. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan capaian 299. Secara keseluruhan capaian variabel kinerja karyawan menunjukkan capaian sebesar 1.520.



Sumber : Data Primer, Diolah (2023)

**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

### Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.044	6.210		3.228	.003
	Kepemimpinan	.490	.122	.571	4.016	.000
	Teamwork	.180	.082	.312	2.191	.036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,044 + 0,490 X1 + 0,180 X2$$

Persamaan model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang di analisis yaitu kepemimpinan (X1) dan teamwork (X2), memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 20,044 artinya jika kepemimpinan (X1) dan *teamwork* (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 20,044 satuan.

2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,490, artinya jika variabel kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel *teamwork* (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. permodalan nasional madani cabang alak meningkat sebesar 0,490.
3. Nilai koefisien regresi *teamwork* adalah 0,180, artinya jika variabel *teamwork* (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Alak meningkat 0,180

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil uji parsial tampak pada tabel 4.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)  
Oleh karena  $t_{hitung} (4.016) > t_{tabel} (2,040)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.
2. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)  
Oleh karena  $t_{hitung} (2.191) > t_{tabel} (2,040)$  dan signifikansi  $(0,036) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (kepemimpinan dan *teamwork*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara serentak/bersama-sama. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji statistik F bisa dilihat hasilnya pada tabel 5. berikut:

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.554	2	63.777	9.846	.001 <sup>b</sup>
	Residual	194.324	30	6.477		
	Total	321.879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Kepemimpinan

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Karena  $F_{hitung} (9.846) > F_{tabel} (3,32)$  dan signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada tabel 6.berikut:

**Tabel 6.**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.396	.356	2.545

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer, Diolah 2023 (Diolah)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,356 berarti bahwa variabel kepemimpinan dan *teamwork*, memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,356 atau (35,6%) dan sisanya (64,4%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R2 square* sebesar 0.356 yang lebih mendekati 0 (nol), menunjukkan pula bahwa kemampuan variabel kepemimpinan dan *teamwork* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak relatif lemah.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak mengenai pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel kepemimpinan, *teamwork* dan kinerja karyawan mempunyai kategori penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani

Cabang Alak.

4. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan dan teamwork secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak, namun hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan dan teamwork terhadap tinggi rendahnya kinerja relatif rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Setiawan. (Juli 2013). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 4.
- Amstrong. (2003). *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Bernardin, O Dan Russel, D . (2015). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Brahasari, Ida Ayu Dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT.Pei Hei International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 10, September:124-135.
- Dubrin Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. . (2021). *Teamwork Quality And The Success Of Innovative Projects: A Theoretical Concept And Empirical Evidence. Organization Science*, 12 (4), 435-449.
- Irawati, Dwi. (2007). Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Dalam Organisasi. No.2.UPUMP.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Robbins, P. Stephen. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. S. P (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Robbins, S Dan Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P . (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S.P. (1982). *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Jakarta: Unnes Press.

West, M . (2002). *Kerja Sama Yang Efektif. Cetakan Kelima, Penerjemah: Srikandi Waluyo*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.