

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH

Syarif Hidayat¹, A. Rahman Lubis², M. Shabri Abd. Majid³

¹⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al-Aziziyah Kota Sabang

^{2), 3)} Universitas Syiah Kuala

Korespondensi penulis: syarifh49@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is: (1) to describe the style of leadership, teamwork, compensation, job satisfaction and employees performance; (2) to examine the influence of leadership style, team work and compensation on employee performance; (3) to examine the influence of leadership style team work and compensation on employee job satisfaction; (4) to examine the influence of job satisfaction on employee performance; (5), to examine the indirect influence of leadership style team work and compensation on employee performance through job satisfaction. This research was conducted at PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh. 170 employees at PT. Dunia Barusa were investigation in this study. The study also fund that leadership style, teamwork, compensation, the employees performance, and job satisfaction have gone well. The results of hypothesis proving that leadership style, teamwork and compensation have an effect on employee job satisfaction, then job satisfaction has an effect on the employees performance. The result of research also proves that leadership style, teamwork and compensation have an effect on employee performance, there was indirect influence of leadership style on employee performance through job satisfaction, there was indirect influence of teamwork on the employee performance through employee job satisfaction and there was indirect effect of compensation on employee performance through the employee job satisfaction.

Keywords: *Leadership Style, Teamwork, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk: (1) mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan; (2) menguji gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan; (3) menguji gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (5) menguji pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan pada PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh sebanyak 170 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sudah berjalan dengan baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidak tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Gambaran dari tercapainya kinerja organisasi yang baik khususnya di PT. Dunia Barusa Banda Aceh adalah melalui pelayanan kepada pembeli (*customer*) yang maksimal. Namun didalam kenyataanya belum memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang ingin membeli barang (unit mobil). Banyak dijumpai dalam pembelian masih membedakan antara yang membeli dengan secara lunas (*cash*) dengan seseorang yang ingin membeli secara kredit (angsuran) disini kinerja karyawan belum profesional dalam menjalankan pekerjaanya (Robbins, 2012).

Dalam hal ini seorang karyawan yang baik adalah seorang karyawan yang memiliki integritas dan kualitas serta kuantitas kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan baik, maka pembeli akan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam pembelian sebuah produk. Pada kenyataannya, PT. Dunia Barusa dapat dikatakan belum memiliki karyawan yang berkualitas serta berkuantitas sehingga penjualan produk belum maksimal sebagaimana mestinya. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi penjualan di PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Sedangkan pada segi faktor kepuasan kerja karyawan di PT. Dunia Barusa Banda Aceh belum sepenuhnya dapat merasakan kepuasan sebagaimana yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai target organisasi, sebagaimana tercantum dalam tugas dan fungsi organisasi di PT. Dunia Barusa Banda Aceh sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Selain itu, faktor ketidakpuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari segi indikator walaupun pada dasarnya kepuasan kerja sulit untuk diukur secara kuantitatif, seperti tingkat kesejahteraan karyawan yang belum sesuai dengan harapan pegawai, *job description* pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun faktor kepemimpinan yang cenderung tidak adil (pilih kasih) mendukung bawahan dalam menjalankan tugas (Osabiya, 2012).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan jalan roda organisasinya. Pemimpin adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya kerjasama dalam tim atau sering dikenal dengan nama *Team work* yang berarti suatu yang melakukan aktivitas kerjasama lebih dari satu orang dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan bersama. Jika dimati seksama, maka kita dapat melihat setiap bentuk aktivitas terutama dalam suatu organisasi lebih dari 90% aktivitas adalah kerjasama dan sangat sedikit ada bidang kerja yang aktivitasnya tidak memerlukan kerjasama.

Rendahnya kinerja secara keseluruhan disebabkan oleh faktor rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan baik karyawan pada bagian penjualan maupun karyawan yang bekerja di bagian administrasi. Sedangkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Kemudian selain faktor gaya kepemimpinan rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kerjasama tim maupun tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, (2) pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (5) pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Pada sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2012). Menurut Waldman (2012), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Obiwuru (2010), kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Osabiya (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, menurut Parlinda et al. (2014), yaitu: (1) kualitas kerja yang dihasilkan; (2) Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan; (3) mendapatkan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan; (4) Tingkat kehadiran; (5) dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain; dan (6) mempunyai kemampuan dalam mencapai target kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Masrukhin et al. (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Keith (2011 : 117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (2013:142) mencakup: (1) Kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai, (2) Hubungan sesama rekan kerja dalam lingkungan kantor, (3) Hubungan dengan pimpinan, (4) Pegawai mampu mengatasi kejenuhan, (5) Pegawai mempunyai sikap menghargai dan (6) Pegawai merasa nyaman.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Luthans (2013:169) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers need leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya berinisiatif menjalin hubungan,

komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan organisasi sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana, dan strategi organisasi dapat tercapai.

Toha (2014:212) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya.

Menurut Luthans (2013), indikator gaya kepemimpinan dapat dijelaskan yaitu 1) Otoriter (Ancaman, Pengawasan Ketat, Tertutup), 2) Partisipatif (Konsultatif, Terbuka, Komunikatif), 3) Delegatif (Kepercayaan, Kebebasan, Tuntutan Keterampilan).

Kerjasama Tim

Robbins et al. (2012:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Sopiah (2013:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut : (1) Tujuan yang sama, (2) Antusiasme, (3) Peran dan tanggung jawab yang jelas, (4) Komunikasi yang efektif, (5) Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, (6) *Share power* (pembagian kekuasaan), dan (7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi

maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Menurut Griffin (2011:432), kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Menurut pendapat Osabiya (2012), indikator dari kompensasi terdiri atas: (1) Gaji yang diterima setiap bulannya oleh pegawai yang bersangkutan, (2) Insentif yang diterima terutama insentif karena adanya prestasi kerja, (3) Tunjangan untuk suami/istri maupun anak yang diberikan oleh organisasi (4) Fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja, dan (5) Tunjangan prestasi kerja yaitu yang diberikan kepada pegawai berdasarkan golongan dan pangkat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Objek penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 170 orang, dan pengambilan sampel dilakukan teknik sensus karena melibatkan seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian.

Peralatan Analisis Data

Untuk menguji persepsi responden terhadap setiap indikator dari masing-masing variabel, maka digunakan peralatan analisis data atau yang lebih dikenal dengan uji deskriptif dengan menggunakan nilai rerata dari masing-masing variabel. Asumsinya adalah apabila nilai rerata $\leq 3,41$, maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata $\geq 3,41$, maka dipersepsikan secara baik oleh responden.

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2012: 181).

Tampilnya model yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu.

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah *unobserved* konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survei, *test*, observasi) dan sering disebut *manifest variable* (Ghozali, 2014).

Model penelitian ini menggunakan model deskriptif sebagaimana dijelaskan pada Tabel berikut:

Tabel 1
Skor Penilaian Skala Likert

No.	Kategori	Skor
1	Sangat baik	4,21 – 5,00
2	Baik	3,41 – 4,20
3	Kurang baik	2,61 – 3,40
4	Tidak baik	1,81 – 2,60
5	Sangat tidak baik	1,00 – 1,80

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Toyota terus meningkatkan pelayanan kepada konsumen di seluruh Indonesia. Untuk meningkatkan pelayanan di Aceh, PT. Toyota membuka outlet melalui PT. Dunia Barusa cabang Banda Aceh. Sebagai wujud komitmen Toyota memberikan yang terbaik bagi pelanggan, Toyota selalu berupaya untuk dapat lebih dekat dengan pelanggan dalam memberikan produk dan layanan berkualitas bagi konsumen, Mulai provinsi paling barat Indonesia, hingga provinsi paling timur Indonesia.

Hadir di ujung barat Indonesia, PT. Dunia Barusa cabang Banda Aceh akan menjaga konsistensi standar fasilitas PT. Toyota dalam memberikan pelayanan penjualan dan purnajual. Outlet ini sendiri merupakan *pilot project* implementasi pedoman desain interior baru outlet Toyota yang dikeluarkan TAM tahun 2007. Desain interior baru menghadirkan suasana interior outlet yang lebih modern dan 'warm' dari sebelumnya.

Menempati area seluas 5,427 m², PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh menjadi cabang kedua PT. Dunia Barusa setelah Lhokseumawe, dealer resmi PT. Toyota yang telah mampu melewati masa-masa sulit di Aceh, dan bertahan hingga saat ini.

PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh mengibarkan bendera PT. Toyota di bawah PT. Astra International-Toyota Sales Operation dan PT. Dunia Barusa. Sesuai dengan komitmen PT. Toyota, PT. Toyota selalu melangkah ke depan untuk menghadirkan kehidupan yang lebih baik dan kebahagiaan bagi semua.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh didominasi oleh karyawan laki-laki dengan tingkat usia rata-rata 30 – 40 tahun yang merupakan tingkat usia produktif bagi seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Kemudian juga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan tersebut berstatus sudah menikah sehingga mempunyai tanggung jawab yang lebih jelas lagi, dengan tingkat pendidikan rata-rata adalah Sarjana dengan tingkat pendapatan Rp4.500.000 - Rp5.499.999,- setiap bulannya. Hal ini sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak membedakan antara jenis kelamin, maupun status perkawinan serta usia maupun pendapatan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan dan loyalitasnya terhadap kinerja karyawan.

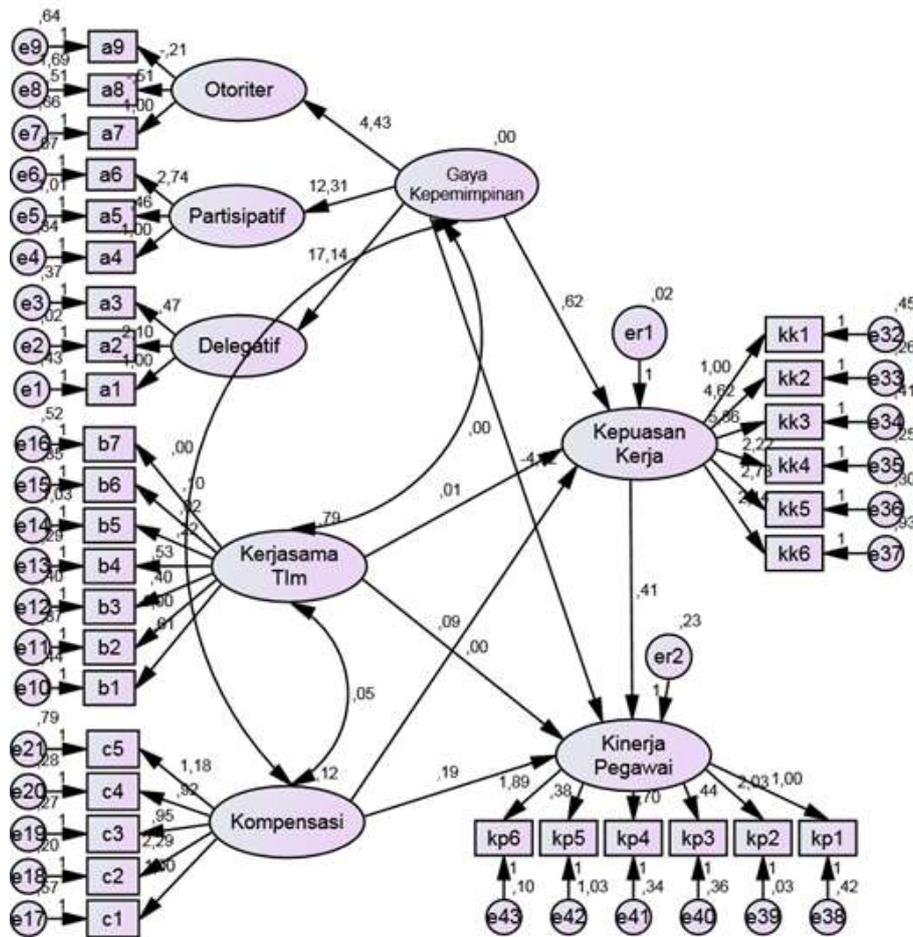
Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh dipersepsikan secara positif oleh karyawan, karena secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 atau berada skor 4,21 – 5,00 (sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing unit kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama tim diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 atau berada skor 4,21 – 5,00 (sangat baik). Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim pada karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kerjasama tim akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 atau berada skor 4,21 – 5,00 (sangat baik). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,24 atau berada pada skor 4,21 – 5,00 (sangat baik), dimana hasil penelitian ini memberikan makna bahwa dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan terhadap organisasinya. Kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 atau berada 4,21 – 5,00 (sangat baik) yang berarti bahwa kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh sudah baik. Hal ini tentu tidak terlepas dari adanya faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing unit kerja, kerjasama tim yang solid sehingga mampu mencapai tingkat kinerja yang diharapkan dan kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *full model* merupakan lanjutan dari struktur model *confirmatory faktor* yaitu setelah dilakukan analisis terhadap tingkat uni dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Model Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 9,733 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai CR lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan berdampak kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh, dimana gaya kepemimpinan (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kompensasi (X_3) sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tentunya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014), yang

menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, kemudian penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Timothy (2011), dimana gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 7,951 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kerjasama tim dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini karena kerjasama tim yang solid dapat berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hasil penelitian juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sriyono et al. (2013) yang menyatakan bahwa kerjasama tim penting bagi karyawan sebagai menjalin kerjasama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 7,367 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Kemudian berkenaan dengan kompensasi dapat dijelaskan bahwa kompensasi juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 8,235 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lipu, et al (2014) dan hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriyono dan Lestari (2013). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 8,763 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Branca dalam Efendi (2004) yang menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 5,795 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyono dan Lestari (2013) yang menyebutkan bahwa *teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parameter estimasi *critical ratio* (CR) sebesar 6,525 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirta (2014) yang menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,776. Sementara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bila melalui variabel kepuasan kerja adalah 0,845. Ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan yang baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri, Balafif dan Sutopo (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung variabel kerjasama tim terhadap kepuasan kerja adalah 0,861. Sementara pengaruh kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bila melalui variabel

kepuasan kerja adalah 0,845. Ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja melalui kerjasama tim yang solid. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyono dan Lestari (2013) yang menyatakan bahwa *teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,492. Sementara pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan bila melalui variabel kepuasan kerja adalah 0,845. Ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan kompensasi bagi karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Oria (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi penghargaan atau ganjaran memberikan kontribusi dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Hubungan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, meskipun bukan pada lokasi yang sama, karena penelitian sebelumnya pada lokasi yang sama belum pernah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dan juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan terutama pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, uji hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, secara deskriptif sudah berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diajukan dari hasil temuan penelitian ini bahwa dalam rangka

meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan berdasarkan perspektif gaya kepemimpinan maka yang perlu mendapatkan perhatian adalah penerapan gaya kepemimpinan partisipatif terutama dalam melibatkan seluruh komponen organisasi dalam pengambilan keputusan yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan berdasarkan kerjasama tim yang perlu diperhatikan adalah kerjasama tim harus lebih ditingkatkan lagi, agar dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan kompensasi hendaknya pimpinan perusahaan dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan adalah pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan harus selalu diukur berdasarkan target dan realisasi kerja yang telah ditetapkan. Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan, dengan menambah variabel lain dalam model seperti variabel dedikasi maupun pemberian bonus kepada setiap karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independent, seperti pengembangan karir maupun komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis Keith, William Frederick. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Effendi. 2004. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sari, Eliana dan Oria, Sharkya Maulana. 2012. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 6. Hal: 86-97.
- Ferdinand, Agusty. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin RW. 2011. *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Tirta, Komara Anton & Euis Nelliwati. 2013. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4 No. 10.
- Luthans, Fred. (2013), *Organizational Behavior*, Mc.Graw Hill Education, (Terj.). Jakarta: PT. Indeks.

- Masrukhin dan Waridin. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2. Hal: 55-73.
- Obiwuru Timothy C. 2011. Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.7 October-2011. pp.100-111.
- Osabiya. 2012. The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization *.Public Policy and Administration Research* .ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.5, No.1, 2015. pp. 71-82.
- Parlinda Vera dan M. Mahyuddin. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Rahardjo Sri. 2014. The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. ISSN: 2278-6236. pp.18-32.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhallindo.
- Safitri, Mamak Mochammad Balafif & Sutopo. Pengaruh gaya Kepemimpinan, disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Al-Islam Krian. *Jurnal Manajemen BRANCHMARK*, Vol.1 No.4 (2015), pp. 89-100.
- Sopiah. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sriyono dan Lestari, Faridah. 2013. Pengaruh Team work, Kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa. *Management Analysis Journal*. Vol. 3 No. 5. pp.33-45.
- Strauss dan Sayles. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Timothy, A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Toha Miftah, (2014), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.