The Effect of Leadership Style, Salary and Cooperation on Employee Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaji Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan

Edwin Ferdy Lianjar^{1*}, M. Ramdan Apriansyah², Bismarak³, Sumardin⁴, Suyono⁵

Universitas Ibnu Sina^{1,2,3,4,5}

Edwinferdy27@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style, salary and collaboration on employee performance at PT. Great Seasons Travel, Batam, Riau Islands Province. In conducting this research, the author's research object was employees at PT. Great Seasons Travel, Batam. The research schedule starts from October 2021 to March 2022. Population is a generalization area consisting of objects/subjects that have certain quantities and characteristics determined by the researcher to be studied and then conclusions drawn. The population of this research is all employees at PT. Great Seasons Travel, Batam, totaling 41 permanent employees with honorary funds in 2021. Saturated sampling is a sampling technique when members of the population are used as samples. The results in the form of a significant regression coefficient or Leadership Style variable influence employee performance at PT. Great Seasons Travel, Batam, Riau Islands Province; The significant regression coefficient or salary variable received by employees influences the employee performance variable at PT. Great Seasons Travel, Batam, Riau Islands Province; The significant regression coefficient or Teamwork variable influences the Employee Performance variable at PT. Great Seasons Travel, Batam, Riau Islands Province; The regression coefficient of Leadership Style (X1), Salary (X2) and Teamwork (X3) together have a significant effect on the Employee Performance variable (Y) at PT. Great Seasons Travel, Batam, Riau Islands Province and it is hoped that the leadership will always pay attention to how to increase employee salaries. By paying attention to employee salaries, leaders participate in contributing to improving employee performance at PT. Great Seasons Travel, Batam, Riau Islands Province.

Keywords: Salary, Leadership Style, Collaboration, and Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan peneliti ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, Gaji Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Dalam melakukan penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam. adapun jadwal penelitian ini dimulai bulan Oktober 2021 sampai dengan Bulan Maret 2022. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam yang berjumlah 41 orang karyawan tetap dana honorer pada Tahun 2021. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil berupa koefisien regresi signifikan atau variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau; Koefisien regresi signifikan atau variabel Gaji yang diterima oleh Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau; Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1), Gaji (X2) dan Kerjasama Tim (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau dan diharapkan pimpinan selalu memperhatikan bagaimana peningkatan Gaji Karyawan karyawan. Dengan memperhatikan Gaji karyawan, pimpinan ikut serta dalam memberikan sumbangsih kepada peningkatan Kinerja karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Gaji, Gaya kepemimpinan, Kerjasama, dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja yang tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi jika karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah. Mangkunegara mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut: kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Umar membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran (absensi), sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (Kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis

bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Gaji merupakan faktor organisasi dari faktor individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut diantaranya melakukan program insentif penyemangat kerja dalam arti sebagai pedoman untuk meningkatkan motivasi kerja, kinerja dan kepuasan karyawan agar kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Motivasi berarti pemberian dorongan, hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu serta dipengaruhi oleh motivasi internal dan eksternal.

Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada perusahaan maka ada kondisi disiplin yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma sosial.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya serta kinerja yang rendah dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila menghasilkan kinerja yang baik pula. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya perawat dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja perawat kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaji Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau".

2. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam. adapun jadwal penelitian ini dimulai bulan Oktober 2021 sampai dengan Bulan Maret 2022. PT. Great Seasons Travel beralamat di Blok O, No. 15 Ruko Fanindo, Jalan. Brigjen Katamso, Tj. Uncang, Batu Aji, Batam. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam yang berjumlah 41 orang karyawan tetap dana honorer pada Tahun 2021. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis nonprobability samplingsampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Great Seasons Travel, Batam yang berjumlah 41 karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mencakup masalah Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam dalam hubungannya dengan Gaya Kepemimpinan, Gaji dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Adapun sesuai yang dijelaskan pada Bab III yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam yaitu sebanyak 41 orang responden. Berdasarkan kualifikasi dari pendistribusian Quisioner terhadap responden yang ada, penulis mengelompokan karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Adapun deskripsinya adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 1. Karakteristik karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	20	48,6 %
2	Perempuan	21	51,4 %
	Jumlah	41	100 %

Keterangan : Data Primer yang diolah 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 20 orang karyawan atau 48,6 persen dan karyawan perempuan sebanyak 21 orang atau 51,4 persen.

2. Pendidikan

Pendidikan akhir Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam pada saat penelitian dilakukan. Karakteristik Pendidikan Karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik karyawan berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
----	------------	--------	------------

1	SMA/SMU	15	34,3 %
2	S.1	26	65,7 %
Jumlah		41	100%

Keterangan : Data Primer yang diolah 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam yang mempunyai latar pendidikan akhir setingkat SMA/SMK adalah sebanyak 15 orang atau 34,3 persen. Karyawan yang memiliki pendidikan S1 sebanya 26 orang atau 65,7 Persen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Perhitungan korelasi dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 19.00*.

Kriteria pengujian validitas:

Valid = Sig (Probabilitas) < 0,05

Tidak Valid = Sig (Probabilitas) > 0,05

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,831	0,000 < 0,05	Valid
2	0,815	0,000 < 0,05	Valid
3	0,723	0,000 < 0,05	Valid
4	0,836	0,000 < 0,05	Valid
5	0,672	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Spss 19.0

Tabel 4. Uji Validitas Gaji (X₂)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,816	0,000 < 0,05	Valid
2	0,714	0,000 < 0,05	Valid
3	0,859	0,000 < 0,05	Valid
4	0,642	0,000 < 0,05	Valid
5	0,642	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Spss 19.0

Tabel 5. Uji Validitas Kerjasama Tim (X₃)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,858	0,000 < 0,05	Valid
2	0,881	0,000 < 0,05	Valid
3	0,821	0,000 < 0,05	Valid
4	0,742	0,000 < 0,05	Valid
5	0,743	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Spss 19.0

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,897	0,000 < 0,05	Valid
2	0,764	0,000 < 0,05	Valid

3	0,890	0,000 < 0,05	Valid
4	0,701	0,000 < 0,05	Valid
5	0,773	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Spss 19.0

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, serta masing-masing variabel dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di atas angka 0,05 dan pertanyaan yang valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di bawah angka 0,05 sesuai dengan standar diatas (hasil *output SPSS viewer* perhitungan validitas terlampir).

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan karyawan untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil maka akan tetap sama. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi, 2006). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur *reliabilitas* pada paket program *SPSS for Windows Versi 19.0*.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,813	0,60	Reliabel
2	Gaji	0,835	0,60	Reliabel
3	Kerjasama Tim	0,845	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Spss 19.0

Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada bagian ini menunjukkan metode yang digunakan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu " X_1 (Gaya Kepemimpinan)" dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode "Enter".

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.876	.717

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Bagian ini menunjukkan bahwa besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen (Gaya Kepemimpinan). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$).

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,938^2$ ialah sebesar 0,880. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,880 atau sama dengan 88 %. Angka tersebut berarti hanya sebesar 88% Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya, yaitu 37,90% ($100\% - 32,10\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.776	1.297		1.369	.180
	Gaya Kepemimpinan	.921	.059	.938	15.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 1,776

b = angka koefisien regresi sebesar 0,921

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,776 + 0,921 X_1$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Hipotesis

- Ho = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H₁ = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

- Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak
- t hitung = 15,526
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut :
 $\alpha = 0,05$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – 2) atau $41 - 2 = 39$ t tabel = 1,692 hasil dari tabel

Analisa Pengaruh Gaji (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Gaji (X_2), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Gaji (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada bagian ini menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu “Gaji (X_2)” dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode “Enter”.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.668	1.174

a. Predictors: (Constant), Gaji

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen (Gaji). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$).

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,823^2$ sebesar 0,678. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,678 atau sama dengan 67,80%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 67,80% Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Gaji. Sedangkan sisanya, yaitu 32,20% ($100\% - 67,80\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.343	2.109		2.059	.047
	Gaji	.784	.094	.823	8.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₂ = Gaji

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 4,343

b = angka koefisien regresi sebesar 0,784

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,343 + 0,784 X_2$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel faktor Gaji terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Hipotesis

- Ho = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- H₁ = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak
- t hitung = 8,327
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut :
α = 0,05

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 2) atau 41 - 2 = 39

t tabel = 1,692 → hasil dari tabel

Analisa Pengaruh Kerjasama Tim (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Kerjasama Tim (X₃), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Kerjasama Tim (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama Tim ^a	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Pada bagian ini menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu "Kerjasama Tim(X₃)" dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode "Enter".

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.500	1.440
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim				

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen (Kerjasama Tim). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$).

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,717^2$, yaitu sebesar 0,515. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,515 atau sama dengan 51,50%. Angka tersebut berarti sebesar 51,50% Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kerjasama Tim. Sedangkan sisanya, yaitu 48,50% ($100\% - 51,50\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.389	2.622		2.437	.020
	Kerjasama Tim	.693	.117	.717	5.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₃ = Kerjasama Tim

a = angka konstan dalam penelitian ini adalah sebesar 6,389

b = angka koefisien regresi sebesar 0,693

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,389 + 0,693 X_3$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Hipotesis

- Ho = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- H₁ = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak
- t hitung = 5,915
- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut :

$$\alpha = 0,05$$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 2) atau $41 - 2 = 39$

t tabel = 1,692 → hasil dari tabel

Analisa Korelasi Gaya Kepemimpinan (X₁), Gaji (X₂) dan Kerjasama Tim (X₃) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Tingkat Gaya Kepemimpinan (X_1), Gaji (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ke tiga faktor tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama Tim, Gaji, Gaya Kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada bagian ini menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis (*Variables Entered*) yaitu "Gaya Kepemimpinan (X_1), Gaji (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3)" dan tidak ada variabel yang dikeluarkan karena penulis menggunakan metode "Enter".

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.923	.566

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Gaji, Gaya Kepemimpinan

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen secara simultan (Gaya Kepemimpinan, Gaji dan Kerjasama Tim). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$).

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,964^2$) sebesar 0,930. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,930 atau sama dengan 93 %. Angka tersebut berarti sebesar 93 % Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Gaji dan Kerjasama Tim. Sedangkan sisanya, yaitu 7 % ($100\% - 93\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.055	3	43.685	136.562	.000 ^a
	Residual	9.917	37	.320		
	Total	140.971	40			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Gaji, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05. Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $136,562 > F_{tabel}$ 2,91 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka

koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1), Gaji (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung, maka angka signifikansi (sig) harus $< 0,05$

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.898	1.083		1.753	.090
	Gaya Kepemimpinan	.746	.090	.763	10.539	.000
	Gaji	.400	.097	.420	4.109	.000
	Kerjasama Tim	.431	.101	.446	4.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,898 + 0,746 X_1 + 0,400 X_2 + 0,431X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Gaji

X_3 = Kerjasama Tim

- Konstanta sebesar 1,898 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Gaya Kepemimpinan (X_1), Gaji (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) maka Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel Batam, Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 1,898
- Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,746 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel Batam, Provinsi Kepulauan Riau meningkat sebesar 0,746.
- Koefisien Gaji (X_2) sebesar 0,400 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Gaji, maka jumlah peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel Batam Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat sebesar 0,400
- Koefisien Kerjasama Tim (X_3) sebesar 0,431 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Kerjasama Tim maka Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel Batam, Provinsi Kepulauan Riau akan mengalami meningkat sebesar 0,431.

4. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan atau variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau; Koefisien regresi signifikan atau variabel Gaji yang diterima oleh Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau; Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1), Gaji (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y) Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau dan diharapkan pimpinan selalu memperhatikan bagaimana peningkatan Gaji Karyawan karyawan. Dengan memperhatikan Gaji karyawan, pimpinan ikut serta dalam memberikan sumbangsih kepada peningkatan Kinerja karyawan Pada PT. Great Seasons Travel, Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, M. (2019). *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2015. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mustaqim Syaib, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakab pertama; Trussmedia Grafika
- Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Lembaga Penerbit FE – UI. Jakarta
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabete.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Ed. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada