

Pengaruh *Teamwork*, Motivasi Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal

Novita Ayu Ariska¹⁾, Iskandar²⁾

^{1), 2)} Universitas Islam Negeri Salatiga, Salatiga, Indonesia

Corresponding author: novitaariska250@gmail.com

Abstract:

This research aims to analyze the influence of teamwork, Islamic motivation and job satisfaction on employee performance with leadership style as a moderating variable. This research uses quantitative methods with the data used is primary data. Data was taken directly through distributing questionnaires given to PT employees. Nada Surya Tunggal was 75 respondents and then the data was processed using the SPSS version-27 data processing application. Through data analysis that has been carried out, the results show that: (1) Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. (2) Islamic motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (4) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. (5) Leadership style is unable to moderate the influence of teamwork on employee performance. (6) Leadership style is unable to moderate the influence of Islamic motivation on employee performance. (7) Leadership style is unable to moderate the influence of job satisfaction on employee performance.

Keywords: Teamwork, islamic motivation, job satisfaction, employee performance, leadership style

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *teamwork*, motivasi islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang digunakan adalah data primer. Data diambil secara langsung melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Nada Surya Tunggal sebanyak 75 responden dan kemudian data diolah menggunakan bantuan aplikasi olah data SPSS versi-27. Melalui analisis data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa: (1) *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan. (6) Gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi islami terhadap kinerja karyawan. (7) Gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Teamwork*, Motivasi islami, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor yang diminati oleh banyak negara yang mampu memberikan profitabilitas tinggi dan mampu menyerap banyak nya tenaga kerja. Saat ini industri TPT mampu menyerap banyak tenaga kerja kurang lebih sebesar 3,6 juta orang tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2022, jumlah tenaga kerja pada sektor tekstil dan produk tekstil ini cenderung mengalami peningkatan sejak munculnya pandemi COVID-19 di Indonesia pada bulan maret 2020 hingga akhir tahun 2022, namun kinerja industri tekstil Indonesia sepanjang tahun 2022-2023 mengalami penurunan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, bahwa produk domestik bruto (PDB) dan atas dasar harga konstan (ADHK) dari industri tekstil dan pakaian jadi sebesar Rp34,58 triliun pada tahun 2023, nilai tersebut turun 0,07% dibandingkan pada periode yang sama tahun 2022 yang sebesar Rp34,61 triliun. Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyebutkan turunnya kondisi tersebut terjadi karena adanya dari pelaku industri yang kehilangan pasar domestik hingga sepihnya permintaan dari negara-negara tujuan ekspor.

PT. Nada Surya Tunggal merupakan perusahaan tekstil dengan memproduksi barang jadi, seperti handuk, selimut, sapu tangan, keset dan lain sebagainya. Perusahaan dalam bidang tekstil sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, karena salah satu kebutuhan pokok manusia disamping kebutuhan akan rumah, perabotan rumah tangga, makanan dan minuman. Namun akhir-akhir ini PT. Nada Surya Tunggal di dapatkan permasalahan dari beberapa bulan terakhir di tahun 2023 yang mengalami ketidakstabilan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Rekapitulasi Produksi dan Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah produksi (Pcs)	Ketidak hadiran karyawan
Oktober	261.000	11,78%
November	258.000	13,93%
Desember	255.000	14,64%

Sumber: Data-data diolah dari HRD PT. Nada Surya Tunggal.

Dari tabel diatas diketahui bahwa terdapat penurunan jumlah produksi dan peningkatan ketidakhadiran kerja karyawan disetiap bulannya. Sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan, karena semakin meningkatnya presentase ketidakhadiran karyawan maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan yang mengakibatkan target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Karyawan sangat berperan dalam proses produksi, karena tinggi rendahnya tingkat kinerja seorang karyawan merupakan salah satu kunci tercapainya kapasitas produksi.

Salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan meningkatkan kapasitas aktivitas sehari-hari karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat dapat membantu dalam kemajuan perusahaan untuk menghadapi berbagai persaingan, sehingga tujuan dalam perusahaan dapat terwujud dengan cara menggunakan sumber daya manusia yang di miliki dengan semaksimal mungkin, agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan¹. Salah satu upaya yaitu dengan mengembangkan kerjasama tim. *Teamwork* merupakan bekerja yang dilakukan secara berkelompok dengan saling berkontribusi dan saling melengkapi yang bertujuan untuk perusahaan. Kerjasama tim yang solid sangat diperlukan dalam perusahaan, dengan adanya *teamwork* yang efektif akan mampu

¹ Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. (Jakarta: Salemba Empat, 2002)

meningkatkan produktivitas perusahaan, jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang solid maka hasil yang dicapai tidak akan mencukupi dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai².

Selain *teamwork* termasuk faktor penting dalam perusahaan adalah motivasi. Motivasi ialah keinginan yang muncul dari dalam diri setiap orang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat menciptakan suatu perubahan secara nyata³. Sedangkan Motivasi kerja dalam islam adalah bekerja bukanlah hanya untuk mengejar materi saja akan tetapi bekerja sebagai bentuk kewajiban dengan niatan untuk beribadah kepada Allah SWT⁴. Apabila suatu perusahaan ingin memiliki kinerja yang optimal, maka perusahaan perlu memberikan insentif kepada karyawannya agar lebih percaya diri dalam bekerja dan juga dalam hal beribadah. Selain motivasi peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan juga diperlukan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau perasaan emosional yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau hasil kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat dinilai berdasarkan besarnya tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja, rekan kerja yang saling bekerjasama serta kecintaan karyawan kepada pekerjaannya⁵. Setiap karyawan harus mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, dimana ketika tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja tinggi maka dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja serta memotivasi karyawan untuk mengembangkan prestasi kerja yang lebih baik lagi, sedangkan ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan maka dapat menimbulkan hambatan serta gangguan yang dapat mempersulit suatu perusahaan dalam mencapai proses tujuan yang telah ditentukan.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena tingkat kinerja karyawan dapat membantu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan keterampilan yang didapatkan oleh karyawan berdasarkan suatu pekerjaan yang telah tercapai dalam periode waktu tertentu⁶. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan, karena itu perlunya untuk memahami aspek-aspek secara spesifik apa saja yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, baik aspek dari luar yang berupa lingkungan kerja maupun aspek dari dalam yaitu kemampuan dan sifat karyawan. Aspek-aspek tersebut dapat berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja kerja karyawan, sehingga membuat perusahaan untuk mengambil berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, agar selaras dengan maksud dan tujuan perusahaan⁷.

Seorang pemimpin yang menggunakan teknik manajemen yang baik dan memiliki kualitas kepemimpinan yang tinggi, dapat memberikan bantuan yang signifikan bagi keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan pemimpin yang mampu membawa sesuatu perubahan dalam perusahaan. Perilaku yang digunakan oleh seseorang manajer dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dan akurat yang dimiliki seorang pemimpin dapat berkontribusi penting bagi kinerja karyawan. Siapapun dapat bekerja

² Zamzany et al., Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya. (*JIsEB*, 2021), 2(1)

³ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset 2005)

⁴ Hidayah et al., Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. (*El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2021), 5(1)

⁵ Handoko, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2001)

⁶ Widiyanti et al., Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. (*Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2017), 17(3)

⁷ Sultoni, M.H., Digital Marketing and Electronic Word of Mouth : A Literature Review. (*Manajemen Bisnis*, 2023), 13(1)

dengan efektif jika mereka mendapatkan pengaruh kerja yang positif dari seorang manajer atau supervisor⁸.

Tujuan studi penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, motivasi islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Nada surya tunggal, dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis berikut:

H1: *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan

H6: Gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh motivasi islami terhadap kinerja karyawan

H7: Gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengolah data menjadi informasi berupa angka dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel yang akan diteliti atau yang dipengaruhi atau mempengaruhi antara variabel-variabel tersebut⁹.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden dengan tipe pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* yaitu tidak semua anggota populasi digunakan menjadi sampel pada penelitian ini. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* yang diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu¹⁰. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini yaitu 1) karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun, hal ini dikarenakan pada tahun pertama bekerja masih dalam tahap orientasi lingkungan dan pekerjaan dan (2) karyawan yang beragama islam, hal dikarenakan penelitian ini meneliti tentang variabel motivasi islami, yakni motivasi yang berlandaskan ajaran islam. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin¹¹ yaitu:

$$s = \frac{p}{(p \cdot e^2) + 1}$$

⁸ Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

⁹ Istijanto, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran: Cara Praktis Meneliti Konsumen Dan Pesaing* Edisi Revi. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009)

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. (Bandung: CV. Alfabeta 2013)

¹¹ Nugraha Pratama, Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga. (*Inferensi*, 2014), 6(2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,523	2,751		-2,735	,008		
	Teamwork	,279	,135	,191	2,065	,043	,423	2,366
	Motivasi Islami	,444	,176	,256	2,519	,014	,351	2,846
	Kepuasan Kerja	,221	,099	,196	2,226	,029	,467	2,139
	Gaya Kepemimpinan	,345	,111	,334	3,105	,003	,313	3,195
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *tolerance* dari variabel *teamwork* 0,423, motivasi islami 0,351, kepuasan kerja 0,467, dan gaya kepemimpinan 0,313 nilai *tolerance* tersebut lebih dari atau $> 0,10$. Sedangkan masing-masing nilai VIF dari variabel *teamwork* 2,336, motivasi islami 2,846, kepuasan kerja 2,139 dan gaya kepemimpinan 3,195 nilai VIF tersebut kurang dari atau < 10 . Sehingga dari kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam model regresi tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,312	1,736		-,180	,858
	Teamwork	,011	,085	,024	,131	,896
	Motivasi Islami	,061	,111	,110	,551	,583
	Kepuasan Kerja	,008	,063	,021	,120	,904
	Gaya Kepemimpinan	-,012	,070	-,037	-,174	,862
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ yang berarti bahwa hasil analisis regresi tersebut menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65325656
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,069
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan yang berarti bahwa data residual berdistribusi secara normal. Sehingga didapat hipotesis yaitu, H0: diterima.

2. Uji Statistik

a. Uji R2 (Uji Koefisien Determinasi).

Tabel 4. Uji R2 (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,732	1,700
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Teamwork, Motivasi Islami				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji R2 pada tabel di atas menunjukan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,864 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat karena nilai R mendekati angka 1. Sedangkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,732 atau 73,2%, sehingga disimpulkan bahwa variabel *teamwork*, motivasi islami, dan kepuasan karyawan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

b. Uji F-test (Uji Signifikansi Simultan)

Tabel 5. Uji F-test (Uji Signifikansi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594,486	4	148,621	51,436	,000 ^b
	Residual	202,261	70	2,889		
	Total	796,747	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Teamwork, Motivasi Islami

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 51,436 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork*, motivasi islami dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

c. Uji T-test (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Tabel 6. Uji T-test (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,523	2,751		-2,735	,008
	Teamwork	,279	,135	,191	2,065	,043
	Motivasi Islami	,444	,176	,256	2,519	,014
	Kepuasan Kerja	,221	,099	,196	2,226	,029
	Gaya Kepemimpinan	,345	,111	,334	3,105	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji T (parsial) pada tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Uji Hipotesisi 1: Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T pada variabel *teamwork* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,065 dengan t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,043 atau lebih $< 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini serupa dengan studi penelitian yang sudah dilakukan oleh ¹² dan ¹³ dengan hasil bahwa variabel *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya kerjasama tim yang kuat dalam sebuah perusahaan atau organisasi, mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, kreativitas dan kinerja dalam meraih suatu pencapaian tujuan bersama. Itulah mengapa kerjasama tim merupakan sesuatu yang perlu dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik.

2) Uji Hipotesisi 2: Pengaruh motivasi islami terhadap kinerja karyawan

Dari uji T pada variabel motivasi islami (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,519 dengan t tabel sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 atau lebih $< 0,05$, maka motivasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap

¹² Devi et al., Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. (*Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2022), 10(2)

¹³ Octavia & Budiono, Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. (*Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 2021), 9(3)

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹⁴ dan penelitian ¹⁵ yang menyatakan bahwa motivasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam Islam mendorong seseorang agar bekerja dengan penuh hati-hati, jujur dan bertanggung jawab, dapat membuat pihak perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab atas dasar kepercayaan terhadap kemampuan karyawannya dalam bekerja, dengan begitu kinerja karyawan bisa semakin lebih baik lagi dan output dari perusahaan juga akan semakin lebih baik.

3) Uji Hipotesisi 3: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T pada variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,226 dengan t tabel sebesar 1,994 dengan nilai signifikan sebesar 0,029 atau lebih < 0,05, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh ¹⁶ dan penelitian dari ¹⁷ yang menunjukkan hasil temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan ketika indikator kepuasan kerja semakin tinggi, maka dapat memberikan dampak baik terhadap produktivitas perusahaan untuk kedepannya. Pentingnya perusahaan untuk menjaga stabilitas kepuasan karyawan dalam bekerja, karena dengan adanya karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dapat memicu energi positif, kreativitas dan meningkatkan motivasi untuk lebih berkembang lagi atau bekerja lebih baik lagi.

4) Uji Hipotesisi 4: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari uji T pada variabel gaya kepemimpinan (Z) memiliki nilai t hitung sebesar 3,105 dengan nilai t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau lebih < 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang menggunakan teknik manajemen yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Sehingga dalam memimpin tim pemimpin perlu memiliki keahlian dan kemampuan dalam mendorong bawahan untuk berpartisipasi dalam mengatasi permasalahan dan memberikan apresiasi kepada mereka yang telah berhasil mencapai tujuan mereka.

¹⁴ Ansori & Suryaningsih, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. (*Jurnal Ekonomi Islam*, 2019), 2(2)

¹⁵ Yusuf, Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. (*Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 2022), 6(1)

¹⁶ Firmansyah & Darmawan, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: (Journal of Economics and Business*, 2021), 5(2)

¹⁷ Asmawiyah et al., Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Mirai Management*, 2020), 5(2)

3. Uji Moderated regression analysis (MRA)

Tabel 7. Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,747	,721	1,734
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja*Gaya Kepemimpinan, <i>Teamwork</i> , Motivasi Islami, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, <i>Teamwork</i> *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Islami*Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil tabel 7 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,747 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel *teamwork*, motivasi islami dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan setelah adanya variabel moderasi gaya kepemimpinan sebesar 74,7%.

Tabel 8. Uji Moderated Regression Analysis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17,502	20,191		-,867	,389
	Teamwork	,459	,794	,315	,578	,565
	Motivasi Islami	,792	1,151	,457	,688	,494
	Kepuasan Kerja	,117	,611	,104	,192	,848
	Gaya Kepemimpinan	,882	1,087	,855	,811	,420
	Teamwork*Gaya Kepemimpinan	-,009	,042	-,282	-,204	,839
	Motivasi Islami*Gaya Kepemimpinan	-,019	,063	-,616	-,306	,761
	Kepuasan Kerja*Gaya Kepemimpinan	,005	,031	,186	,177	,860
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji MRA pada tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Uji Hipotesisi 5: Pengaruh gaya kepemimpinan dalam memoderasi hubungan *teamwork* terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi variabel *teamwork* dengan gaya kepemimpinan sebesar 0,839 atau lebih > 0,05 maka berkesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh variabel *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini serupa dengan studi penelitian yang sudah dilakukan oleh ¹⁸ dengan hasil temuan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat memperkuat

¹⁸ Widiyanti et al., Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. (*Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2017), 17(3), 17(3),

pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerjasama tim yang berjalan dengan baik tetapi tidak disertai dengan memberikan lingkungan yang kondusif dan sistem komunikasi secara terbuka, maka mampu membuat kinerja karyawan menurun.

- 2) Uji Hipotesisi 6: Pengaruh gaya kepemimpinan dalam memoderasi hubungan motivasi islami terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis regresi moderat menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi islami dengan gaya kepemimpinan sebesar 0,761 atau lebih > 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi islami terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh ¹⁹ dengan hasil temuan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja islami yang tinggi pada karyawan apabila tidak disertai dengan terjalinnya hubungan kerja yang baik dengan pihak karyawan lainnya, maka tidak mampu membuat kinerja karyawan meningkat.

- 3) Uji Hipotesisi 7: Pengaruh gaya kepemimpinan dalam memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil nilai signifikansi bahwa variabel kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan sebesar 0,860 atau lebih > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh ²⁰ yang menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya rasa kepuasan yang di rasakan karyawan dalam bekerja, apabila tidak disertai dengan rasa ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya dan memberikan pelatihan pada karyawan, tidak mampu membuat kinerja karyawan meningkat.

PENUTUP

Berlandaskan dari hasil studi penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap yang meliputi pengumpulan serta pengolahan data dan dilanjutkan dengan analisa data perihal bagaimana pengaruh *teamwork*, motivasi islami, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Nada Surya Tunggal maka diperoleh hasil kesimpulan bahwa variabel *teamwork*, motivasi islami, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh *teamwork*, motivasi islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran dari penulis bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan perbandingan serta referensi untuk pembahasan dalam penelitian yang akan datang dengan mengembangkan penelitian ini dengan penelitian terbaru yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja

¹⁹ Hermawan, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok. (*Journal for Business and Entrepreneur*, 2018),17(1)

²⁰ Hermawan, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok. (*Journal for Business and Entrepreneur*, 2018), 17(1)

karyawan di PT. Nada Surya Tunggal. Sebaiknya teknik pengambilan sampel menggunakan metode yang berbeda dengan penelitian ini supaya menghasilkan data yang berbeda, memasukan faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan menggunakan variabel lainnya yang tidak sama yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, F., & Suryaningsih, S. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 211–217. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Asmawiyah, Afiah, M., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632–640. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Firmansyah, A., & Darmawan, E. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.405>
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, D. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Tanjung Priok). *Journal for Business and Entrepreneur*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.biotechadv.2018.09.003> <http://dx.doi.org/10.1016/j.bba> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27100488> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26126908> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cbpa.2017.03.014> <https://doi.org/>
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran: Cara Praktis Meneliti Konsumen Dan Pesaing* (Edisi Revi). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2* (Edisi 1 da). Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha Pratama, A. A. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Inteletualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga. *Inferensi*, 6(2), 415. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.415-436>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 9(3), 954–965.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sultoni, M.H. (2023). *Digital Marketing and Electronic Word of Mouth : A Literature Review. Manajemen Bisnis*, 13(1)
- Thoha, M. (2009). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi*

- Dan *Kewirausahaan*, 17(3), 407–416.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (2nd ed.). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 181.
<https://doi.org/10.35931/am.v6i1.909>
- Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari, D. (2021). Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya. *JIsEB*, 2(1), 46–53. <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jiseb>