

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PT. WULING ARISTA KOTA PEKANBARU

**Arjuna Aldi Nanda**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [200304267@student.umri.ac.id](mailto:200304267@student.umri.ac.id)

## **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Metode dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru yang berjumlah 62 orang. Mengingat jumlah populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian ini secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan, kerjasama tim dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru.*

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.**

---

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan secara maksimal. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin cepat pula perusahaan tersebut mencapai tujuan organisasi (Ratnaningsih, 2021).

Kepuasan kerja merupakan tingkat dari kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan jenis pekerjaan karyawan yang berkaitan terhadap sifat dari tugas pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni (Pamungkas, 2021).

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara yang peneliti lakukan di PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru dengan mengambil sebanyak 62 orang responden divisi marketing dengan menggunakan skala likert, mengalami peningkatan kepuasan kerja dan mencapai sangat puas. PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor kepemimpinan, kerjasama tim dan penilaian prestasi kerja.

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pimpinan untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rambi *et al*, 2020). Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan kelompok atau usaha individual. Bekerja dengan teamwork akan dapat

menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan seluruh pekerjaan akan terkoordinasi dengan baik antar karyawan (Fatmanengsih dan Mansyur, 2022). Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja seorang individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan (Andari, 2019).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berkaitan terhadap sifat dari tugas dalam melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh, bagaimana lingkungan pekerjaan dan menyukai pekerjaan yang ditekuni (Andriani, 2021). Sedangkan Disman (2021) mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap pada aspek pekerjaan, yang merupakan sesuatu yang tak terlihat tetapi berhubungan dengan keyakinan dengan perilaku tertentu. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kepuasan individu terhadap pekerjaannya dan lingkungannya di tempat kerja. Ini mencakup perasaan positif dan evaluasi subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk tugas pekerjaan, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, pengakuan, dan kebijakan organisasi.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Purbudi (2022) mengungkapkan bahwa, indikator atau kriteria untuk mengukur kepuasan kerja ada 4 indikator:

1. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap tugas-tugas pekerjaan yang diemban, tingkat tanggung jawab, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan tantangan dan pemenuhan.
2. Kepemimpinan, evaluasi terhadap kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja, termasuk tingkat dukungan, komunikasi dan keadilan.
3. Pengakuan *reward*, manfaat yang diterima sebagai kontribusi yang dilakukan karyawan, serta pemberian *reward* atau penghargaan selama pencapaian yang diraih karyawan tersebut.
4. Pengembangan karir, kepuasan terhadap peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir, termasuk pelatihan, promosi, dan kemajuan dalam peran pekerjaan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yaitu peranan penting dalam mengatur, membuat konsep, memiliki tanggung jawab, selektif dan memiliki karakter memberikan arahan kepada kelompok dan bawahannya. Dalam hal ini kepemimpinan sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan dengan tujuan untuk menumbuhkan dan menciptakan semangat dalam pekerjaan (Imron, 2020).

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Arkam (2022) mengungkapkan bahwa, kepemimpinan transaksional seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Menginspirasi dan memotivasi, kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya. Hal ini melibatkan untuk menciptakan semangat dan antusiasme dalam mencapai tujuan bersama.
2. Kemampuan komunikasi, kemampuan berkomunikasi yang baik menyampaikan pesan dan jelas, mendengarkan dengan penuh perhatian dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak.
3. Pengambilan keputusan, kemampuan pimpinan yang dapat membangun dan menunjukkan tindakan dan keputusan mereka cenderung lebih efektif serta elemen penting dari integritas kepemimpinan.
4. Membangun tim, kemampuan pemimpin untuk dapat membentuk dan memotivasi tim. Membangun kerjasama, memahami dinamika kelompok dan memanfaatkan kekuatan individu dalam tim adalah kepemimpinan penting.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan kemampuan tim untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan pada organisasi secara bersama-sama (Ulina, 2021).

### **Indikator Kerjasama Tim**

Menurut Hidayat *et al* (2019) mengungkapkan bahwa, adapun indikator-indikator dari kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi efektif
  - a. Frekuensi dan kualitas komunikasi yaitu seberapa sering dan sejauh mana anggota tim berkomunikasi satu sama lain dengan cara yang efektif.
  - b. Keterbukaan dan pertukaran informasi yaitu sejauh mana anggota tim bersedia berbagi informasi dan ide terbuka.
2. Pemberian tugas dan tanggung jawab
  - a. Jelasnya peran dan tanggung jawab yaitu sejauh mana peran dan tanggung jawab anggota tim sudah jelas dan dipahami oleh semua orang.
  - b. Adanya pembagian tugas yang seimbang yaitu seberapa seimbang pekerjaan dibagikan antara anggota tim.
3. Keterlibatan dan partisipasi
  - a. Tingkat partisipasi yaitu sejauh mana anggota tim aktif berpartisipasi dalam diskusi, pengambilan keputusan dan kegiatan tim lainnya.
  - b. Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan yaitu seberapa banyak tim terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
4. Tim mengatasi tantangan bersama
  - a. Kerjasama dalam menghadapi tantangan yaitu sejauh mana anggota tim bekerja sama dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan.
  - b. Kemampuan untuk belajar dari kegagalan yaitu seberapa baik tim mampu belajar dari pengalaman gagal dan menggunakan pembelajaran tersebut untuk perbaikan di masa depan.

## **Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dan menetapkan kebijaksanaan yang berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan dan atau balas jasanya dinaikkan (Anwar, 2020).

## **Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Fadzin (2020) mengungkapkan bahwa, adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tercapainya tujuan dan target, sejauh mana karyawan mencapai tujuan kerja dan target yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu.
2. Kemampuan kerja tim, kontribusi karyawan terhadap kerja tim dan kemampuannya berkolaborasi dengan rekan kerja.
3. Evaluasi dari rekan kerja dan atasan, tanggapan dari rekan kerja, atasan, atau anggota tim terkait kontribusi karyawan.
4. Kemampuan beradaptasi, upaya karyawan dalam pengembangan pribadi dan penguasaan keterampilan yang diperlukan untuk kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan kondisi yang berubah-ubah.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Sesuai dengan hasil penelitian dari Rumawas (2015) mengungkapkan bahwa, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika ada kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja**

Sesuai dengan hasil penelitian dari Nainggolan *et al* (2020) mengungkapkan bahwa, kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika ada kerjasama tim yang baik dan berkompeten akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

H2 : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

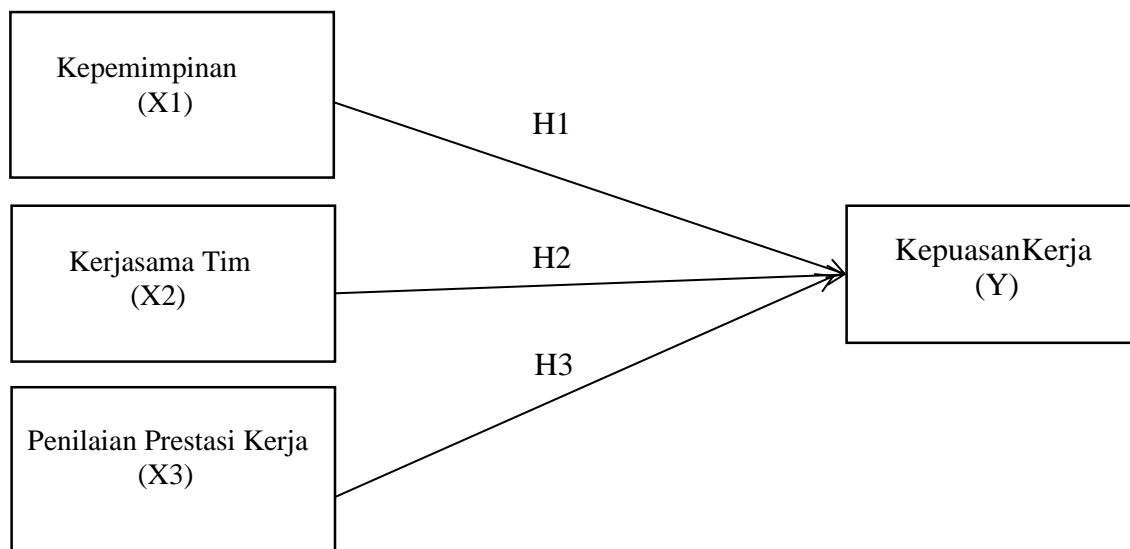
Divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru.

### **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Sesuai dengan hasil penelitian dari Arini dan Haryono (2016) mengungkapkan bahwa, penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika ada penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara adil, rasional objektif dan didokumentasi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

H3 : Diduga Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja  
Karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru, sementara responden penelitian ini adalah karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 62 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji validitas**

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 62 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2), Penilaian Prestasi Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai  $r$  tabel dan signifikansinya. "Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan." Diketahui jumlah sampel yaitu 62 dengan signifikansi 5%  $df=n-2$  pada pendistribusian nilai  $r$  tabel product moment. Sehingga temuan nilai  $r$  tabel yakni sebesar  $df=62 - 2 = 0,2500$ .

Hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2), Kerjasama Tim (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,2500. Dengan demikian indikator dari ketiga variabel penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukur untuk mengukur variabel tertentu yang sudah ditetapkan.

## Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,808	Reliabel
Kerjasama Tim	0,853	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,856	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 diatas, dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja melebihi standar > 0,6 dan dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 2 Uji Normalitas Data**

		Standardized Residual
		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83193424
	Absolute	,090
	Positive	,078
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas, Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

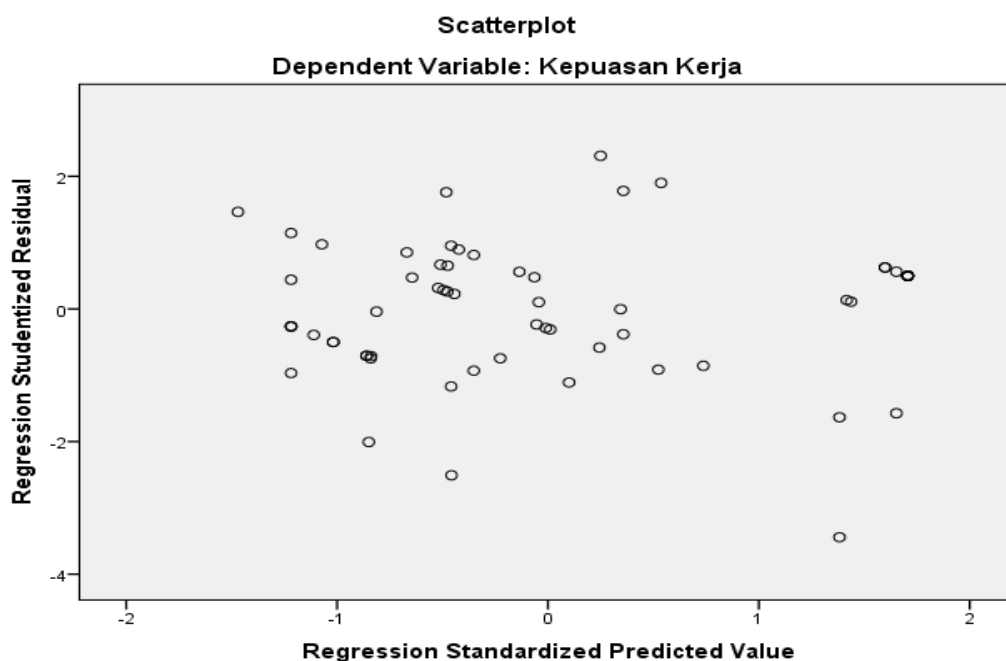
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0,400	2,500
Kerjasama Tim	0,303	3,300
Penilaian Prestasi Kerja	0,299	3,349

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa Variance inflation factor dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) adalah  $2,500 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,400 > 0,10$ , kerjasama tim (X2) adalah  $3,300 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,303 > 0,10$  dan Penilaian Prestasi Kerja (X3) adalah  $3,349 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,299 > 0,10$  sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa, tampilan pada scatterplot terlihat pada plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression standardized residual*, oleh karena itu uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 5 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692,483	3	230,828	27,367	.000 <sup>b</sup>
	Residual	489,211	58	8,435		
	Total	1181,694	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Penilaian Prestasi Kerja

Sumber: Olahan data SPSS

Berdasarkan gambar 5 diatas, dapat dilihat bahwa, diperoleh f hitung sebesar 27,367 sedangkan nilai f tabel digunakan lampiran statistika tabel F. menghitung Ftabel dengan dk pembilang=k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut= (n-k-1) dengan

taraf kesalahan 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang=k dan dk penyebut=(n-k-1) dengan taraf kesalahan 0,05% atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang =3 dan dk penyebut= 62-3-1= 58. Maka diperoleh F tabel sebesar 2,76.

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dengan nilai 27,367 > 2,76 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, model penelitian ini dinyatakan layak.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,331	4,929		893	,63
1					
Kepemimpinan	,182	,140	,174	302	,198
Kerjasama Tim	,302	,149	,311	028	,47
Penilaian Prestasi Kerja	,337	,152	,343	221	,30

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa, diperoleh t hitung untuk kepemimpinan sebesar 1,302 > t tabel, kerjasama tim sebesar 2,028 > t tabel dan penilaian prestasi kerja sebesar 2,221. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan a= 5% dengan (df) n-1 atau 62-1=61. Maka diperoleh t tabel 1,999.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kepemimpinan adalah 1,302 < t tabel 1999. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Ha diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kerjasama tim adalah 2,028 > t tabel 1999. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan (Ha diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kepemimpinan adalah 2,221 > t tabel 1999. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Ha diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,331	4,929		1,893	,063
Kepemimpinan	,182	,140	,174	1,302	,198
Kerjasama Tim	,302	,149	,311	2,028	,047
Penilaian Prestasi Kerja	,337	,152	,343	2,221	,030

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 9,331 dan untuk kepemimpinan (nilai b) sebesar 0,182 sedangkan kerjasama tim (nilai b) sebesar 0,302 sementara penilaian prestasi kerja (nilai b) sebesar 0,337. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,331 + 0,182X_1 + 0,302X_2 + 0,337X_3 + e$$

Dimana :

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kerjasama Tim

X<sub>3</sub> = Penilaian Prestasi Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

### 1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 9,331. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol. maka variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 9,331.

### 2. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien variabel X<sub>1</sub> bernilai positif yaitu 0,182. Maka besar nilai koefisien kepemimpinan adalah sebesar 0,182 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan teamwork satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,182 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

### 3. Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>)

Nilai koefisien variabel X<sub>2</sub> bernilai positif yaitu 0,302. Maka besar nilai koefisien kerjasama tim adalah sebesar 0,302 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan reward satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,302 satuan.

### 4. Penilaian Prestasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Nilai koefisien variabel X<sub>3</sub> bernilai positif yaitu 0,337. Maka besar nilai koefisien penilaian prestasi kerja adalah sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan punishment satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,337 satuan.

### 5. Standar error (e)

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## Uji Hipotesis Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	,766 <sup>a</sup>	,586	,565	2,904
a. Predictors: (Constant), <i>Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Penilaian Prestasi Kerja</i>				
b. Dependent Variabel : <i>Kepuasan Kerja</i>				

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,565 artinya adalah bahwa sebesar 56,5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kerjasama tim dan penilaian prestasi kerja. Sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap kepuasan Kerja

Kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat, dimana indikator kepemimpinan menunjukkan antara lain menginspirasi dan memotivasi, kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan dan membangun tim. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap aspek, baik secara individu maupun kelompok yang sesuai mendorong karyawan untuk membangun hubungan kerja yang positif menghasilkan kolaborasi yang efektif (Arkam, 2022). Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan, pengakuan reward dan pengembangan karir.

Pekerjaan itu sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang untuk mendapatkan penghasilan atau memberikan kontribusi pada suatu usaha dari karyawan, aktivitas produktif kegiatan produktif yang bertujuan untuk menciptakan nilai atau menghasilkan produk atau layanan, misalnya seni dan kreativitas. Guna pekerjaan itu sendiri untuk mencakup aspek inovasi dan kemajuan (Simanjuntan dan Sitio, 2021).

Kemampuan komunikasi merupakan komunikasi yang baik dapat membantu membangun hubungan yang kuat, meningkatkan kolaborasi, dan membantu individu atau organisasi mencapai tujuan. Guna kemampuan komunikasi untuk menyampaikan ide, informasi, atau perasaan dengan jelas dan efektif kepada sesama rekan kerja (Zakaria, 2020).

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan suatu pilihan dari berbagai alternatif yang tersedia. Ini adalah langkah kritis dalam mengelola dan menavigasi kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Pengambilan keputusan seperti identifikasi masalah, tujuan dan evaluasi (Abdul, 2020).

Membangun tim merupakan menciptakan dan mengelola kelompok orang dengan tujuan bersama untuk mencapai sasaran tertentu. Ini melibatkan lebih dari sekadar mengumpulkan individu, membangun tim melibatkan pembentukan sinergi, koordinasi,

dan kolaborasi di antara anggota tim. Membangun tim seperti pembangunan keterampilan tim dan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Membangun tim yang sukses memerlukan investasi waktu dan perhatian terus-menerus. Dengan dasar yang kuat, tim dapat menghadapi tantangan dan mencapai tujuan bersama (Ibrahim *et al*, 2021).

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,302 < t$  tabel 1999. Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa kepemimpinan yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan dicapai karena kepemimpinan merupakan kemampuan atau proses memimpin, membimbing, dan memotivasi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan sejumlah keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seorang memimpin dan mengelola orang lain secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Rumawas (2015) dan Hendro dan Munasip (2019) mengungkapkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan kerja**

Kerjasama tim dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat dimana indikator kerjasama tim menunjukkan antara lain komunikasi efektif, pemberian tugas dan tanggung jawab, keterlibatan dan partisipasi dan mengatasi tantangan bersama. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap aspek, baik secara individu maupun kelompok yang sesuai mendorong karyawan untuk membangun hubungan kerja yang positif (Hidayat *et al*, 2019).

Komunikasi efektif merupakan kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas, dipahami, dan dapat diterima oleh pihak yang berkomunikasi. Ini melibatkan penggunaan keterampilan komunikasi yang baik untuk memastikan bahwa informasi disampaikan dengan benar dan efisien (Bagus, 2021).

Pemberian tugas dan tanggung jawab merupakan seorang pemimpin atau manajer menetapkan pekerjaan tertentu kepada anggota tim atau bawahan, beserta dengan tanggung jawab yang sesuai. Ini adalah aspek kunci dalam manajemen dan kepemimpinan yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Osman, 2022).

Keterlibatan dan partisipasi merupakan konsep yang saling terkait dan sering kali diterapkan dalam konteks organisasi atau kelompok. Konsep ini menunjukkan tingkat keterlibatan atau kontribusi individu dalam suatu proses atau kegiatan (Asep, 2020).

Mengatasi tantangan bersama merupakan merujuk pada upaya kolektif untuk menanggulangi atau menyelesaikan masalah atau hambatan yang dihadapi oleh suatu kelompok. Pendekatan ini melibatkan kerjasama dan kontribusi bersama untuk mencapai solusi yang lebih efektif (Meigy, 2013).

Berdasarkan hasil uji t, variabel kerjasama tim diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,028 > t$  tabel 1999. Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa kerjasama tim yang diterima oleh

karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan dicapai karena kerjasama tim merupakan koordinasi dan kolaborasi antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan pemanfaatan keahlian, sumber daya, dan upaya dari masing-masing anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal. Kerjasama tim melibatkan komunikasi terbuka, pemahaman bersama dan pembagian tugas yang efektif. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Gita dan Saragih (2020) dan Nainggolan *et al* (2020) mengungkapkan bahwa, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat dimana indikator penilaian prestasi kerja menunjukkan antara lain tercapainya tujuan dan target, kemampuan kerja tim, evaluasi dari rekan kerja dan atasan dan kemampuan beradaptasi. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap aspek, baik secara individu maupun kelompok yang sesuai mendorong karyawan untuk membangun hubungan kerja yang positif (Fadzin, 2020).

Tercapainya tujuan dan target merupakan hasil dari upaya dan strategi yang diimplementasikan untuk mencapai sasaran tertentu. Hal ini dapat melibatkan individu, tim, atau organisasi dalam berbagai konteks, baik di tingkat pribadi, profesional, atau organisasional (Mardika, 2021).

Kemampuan kerja tim merupakan kombinasi keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan anggota tim bekerja bersama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini sangat penting dalam berbagai konteks, termasuk di lingkungan kerja, proyek tim, atau organisasi (Setiyo, 2021).

Evaluasi dari rekan kerja dan atasan merupakan proses penilaian kinerja seseorang dalam lingkungan kerja. Evaluasi ini dilakukan oleh rekan kerja seajar atau setara serta oleh atasan yang memiliki tanggung jawab terhadap kinerja individu tersebut. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, atau peningkatan kinerja (Nur, 2021).

Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan, situasi, atau kondisi tertentu. Ini mencakup fleksibilitas, keterbukaan terhadap perubahan, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang mungkin timbul akibat perubahan tersebut. Kemampuan beradaptasi sangat penting dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk di lingkungan kerja, pendidikan, dan kehidupan pribadi (Dewi, 2021).

Berdasarkan hasil uji t, variabel penilaian prestasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,221 > t tabel 1999. Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa penilaian prestasi kerja yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan dicapai karena penilaian prestasi kerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang berwenang untuk menilai kinerja individu di tempat kerja. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengukur

sejauh mana individu telah mencapai tujuan kerja, memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, dan memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk pengembangan pribadi serta perencanaan karir. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Simanjuntak (2017) dan Arini dan Haryono (2016) mengungkapkan bahwa, penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan meningkat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan apabila kepemimpinan menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Karena apabila seseorang mendapatkan kepemimpinan dan pengarahan untuk bersemangat kerja maka hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim meningkat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan apabila kerjasama tim menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Karena apabila seseorang mendapatkan kerjasama tim seperti koordinasi dan kolaborasi maka hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja meningkat akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan apabila penilaian prestasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan divisi marketing PT. Wuling Arista Kota Pekanbaru. Karena apabila seseorang mendapatkan penilaian prestasi kerja seperti pengembangan pribadi dan perencanaan karir maka hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69.
- Andari. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 60–74.
- Andriani. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover*

*Intention*. Gracias Logis Kreatif.

- Anwar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM*. Poliban Press.
- Arini dan Haryono. (2016). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Arkam. (2022). *Kupas Tuntas Manajemen Kepemimpinan*. Mozaik Pratama.
- Asep. (2020). *Keadilan Prosedural Partisipatif dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Cirebon*. 125–128.
- Bagus. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Dewi. (2021). Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1319–1330.
- Disman. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Fadzin. (2020). *Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam*. 5(10), 34–57.
- Fatmanengsih, C., & Mansyur, A. (2022). *Employee Satisfaction: Role Of Leadership, Teamwork, And Work Environment*. 3(August), 2219–2228.
- Gita dan Saragih. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 105–114.
- Hendro, & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo*. 1(2), 316–325.
- Imron. (2020). *The Development Of Islamic Thought on Multiple Perspectives*. Al-Khairat Press.
- Mardika. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Meigy, G. (2013). *Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 1(4), 1293–1303.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap

- Efektivitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139–151.
- Osman. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. *Ikraith-Ekonomi*, 1(5), 222–247.
- Pamungkas. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Karyawan Non Manajer di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara)*.
- Purbudi. (2022). *Perilaku Organisasional*. CV. Budi Utama.
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(3), 222–227.
- Ratnaningsih. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35), 1–9.
- Setiyo. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar. *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*.
- Simanjuntak. (2017). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. 3(2), 6–13.
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Ulina. (2021). *Membangun Karakter Berwawasan Kebangsaan*. Media Nusa Creative.
- Zakaria. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126.