

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK CABANG PEKANBARU

Hugo Hadipura, Dwi Hastuti, Wan Laura Hardilawati

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304269@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dari kuesioner penelitian. Sampel penelitian ini sebanyak 88 responden. Analisis yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan alat regresi linear berganda menggunakan program software SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Pekanbaru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik (Hafidzi et al., 2023). Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan kedepannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan (Fiderius, 2020).

PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Pekanbaru adalah perusahaan pembiayaan yang menawarkan produk dan layanan dengan jaminan BPKB mobil, BPKB sepeda motor, dan invoice alat berat. Sebagai perusahaan independen, PT. BFI Finance Indonesia, Tbk memiliki banyak cabang di berbagai wilayah, termasuk di Pekanbaru. Ekspansi ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan. Untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan menguasai pangsa pasar di bidang pembiayaan, PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Pekanbaru berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini sangat penting karena

kemajuan perusahaan sangat bergantung pada upaya yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu strategi untuk mencapai keuntungan yang besar adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang mengenai kinerja karyawan pada penelitian ini adalah pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru, diketahui adanya permasalahan gaya kepemimpinan, hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan, karyawan tersebut mengatakan bahwa pemimpin kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu. Selain itu, ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pemimpin dan anggota kurang terbuka.

Disisi lain, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, baik dalam bentuk kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan. Banyak karyawan menghadapi tekanan yang cukup tinggi akibat target yang ketat tetapi bonus tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, jam kerja yang panjang tetapi lembur tidak dibayarkan serta tugas yang kompleks dan monoton.

Kondisi ini diperburuk oleh kerjasama tim, disaat dibentuk sebuah tim kerja, salah satu karyawan ada yang kurang memperhatikan rekan satu timnya, kurangnya komunikasi dan kepercayaan antar anggota tim, serta kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab antar anggota tim. Situasi ini tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga berdampak pada perusahaan sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target dan laba yang didapatkan perusahaan tidak maksimal.

Adapun data jumlah karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru Tahun 2024, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja Pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru Tahun 2024

No	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Asset Management And Inventory Car & Motorcycle	22
2	Operations & Service Excellence	22
3	Marketing Car & Motorcycle	41
4	Sales Advisor	1
5	Verificator Car & Motorcycle	9
6	Audit	7
7	Human Capital	2
8	Information Technology	1
9	CA Factory	3
10	Litigation	1
11	Business Performance Management	1
12	Operation Quality Assurance	1
13	Service Excellence Monitoring	1
14	General Affair	1
Jumlah Karyawan		113

Sumber : PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru, 2024.

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru yang berjumlah 113 orang karyawan. Salah satu permasalahan yang dihadapi saat ini adalah kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Dan untuk memudahkan dalam

penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru tahun 2022 s/d 2024, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru Tahun 2022 s/d 2024

Tahun	Penilaian						Jumlah Karyawan
	A (Amat Baik)	Persentase (%)	B (Baik)	Persentase (%)	C (Cukup Baik)	Persentase (%)	
2022	38	40,00	32	33,69	25	26,31	95
2023	40	40,81	32	32,66	26	26,53	98
2024	34	30,09	40	35,40	39	34,51	113

Sumber : PT. BFI Finance Indonesia Cabang Pekanbaru, 2024.

Dapat dilihat dari data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi selama empat tahun terakhir. Jumlah karyawan meningkat setiap tahunnya, dari 95 orang karyawan pada tahun 2022 menjadi sebanyak 113 orang karyawan pada tahun 2024. Pada tahun 2022, sebanyak 38 orang karyawan (40,00%) mendapatkan penilaian Amat Baik. Angka ini meningkat signifikan pada tahun 2023 menjadi 40 orang karyawan (40,81%). Namun, pada tahun 2024, persentase karyawan dengan penilaian Amat Baik menurun menjadi 34 orang karyawan (30,09 %).

Persentase karyawan dengan penilaian Baik relatif stabil pada tahun 2022 dan tahun 2023, yaitu 32 orang karyawan (33,69%) dan 32 orang karyawan (32,66%). Namun terjadi penurunan pada tahun 2024 menjadi 40 orang karyawan (35,40%). Pada tahun 2022, sebanyak 25 orang karyawan (26,31%) mendapatkan penilaian Cukup Baik. Persentase ini menurun pada tahun 2023 menjadi 26 orang karyawan (26,53%). Namun terjadi peningkatan signifikan pada tahun 2024, menjadi 39 orang karyawan (34,51).

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi selama empat tahun terakhir. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan terus-menerus, perusahaan tidak dapat mencapai target dan laba yang didapatkan perusahaan tidak maksimal. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karena, setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya, memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan para karyawan dengan kinerja yang dihasilkannya.

Untuk mewujudkan kinerja yang baik, seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawannya, guna untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang diinginkan. Menurut Flippo (2021), mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk menyatukan tujuan dari organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jika pemimpin gagal dalam menerapkan gaya

kepemimpinannya, maka dari itu seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas supaya bisa membimbing bawahannya.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda karena bersangkutan dengan karakter atau kepribadian dari pemimpin. Jika disuatu perusahaan berhasil menerapkan gaya kepemimpinannya, kemudian ditirukan oleh pemimpin dari perusahaan lain belum tentu berhasil karena itu bukan karakter dan kepribadian pemimpin itu.

Hasil penelitian Shahara & Rahmawati (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Efendi (2020), juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Herlambang (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, namun dapat juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang dikeluarkan perusahaan dan diberikan kepada karyawan yang menjadi bentuk balasan terhadap kontribusi serta peran pada perusahaan tersebut. Kompensasi adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh pekerja yang diberikan oleh perusahaan tempat ia bekerja baik berupa uang, barang, atau lainnya untuk memenuhi kebutuhan pekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya (Nugraheni et al., 2023). Kompensasi tersebut didapatkan para pekerja seperti karyawan sebagai bentuk imbalan terhadap hasil kerja yang diberikan kepadanya.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan tersebut. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitu pun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam perusahaan, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian Astuti (2023), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syuchriah & Suwandi (2025), juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Febriani & Setia (2023), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat ditingkatkan apabila menjalin komunikasi yang baik antar sesama anggota tim, komunikasi yang baik akan dapat memelihara sistem dan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja semua yang terlibat didalamnya, komunikasi yang baik akan dapat memecahkan setiap masalah dan hambatan pada proses kerja perusahaan. Menurut Ibrahim et al., (2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai

keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan, keahlian, pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian Ferdijatmoko (2023), menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amalia & Nugroho (2024), juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Abdillah & Sari (2023), menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan suatu organisasi sangat penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas bisnis secara keseluruhan. Efektivitas suatu organisasi dapat diukur dengan melihat seberapa baik sumber daya manusianya melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan (Arman, 2020).

Menurut Wijaya & Fauji (2021), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian, menurut Desfitriady & Pandini (2023), kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian pendekatan dan tindakan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2021).

Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif memberikan beberapa manfaat signifikan bagi organisasi. Menurut Rumondan (2021), mengemukakan bahwa kepemimpinan efektif sangat krusial bagi organisasi, karena dapat mendukung manajemen secara holistik, menciptakan kerangka kerja berkelanjutan untuk meningkatkan manajemen, dan mendorong kolaborasi antar anggota tim. Gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam kesuksesan perusahaan, dengan pemimpin sebagai teladan bagi bawahannya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Menurut Rahayu & Juhaeti (2022), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Perkasa & Ajis (2020), kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kerjasama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim merupakan tugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama dari pada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota (Bahari et al., 2025).

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan (Ibrahim et al., 2021). Kerjasama tim akan memberikan umpan balik yang berharga terkait pekerjaan karyawan jika dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, kerjasama tim yang baik akan menghasilkan keberhasilan kerja karyawan. Kerjasama tim yang baik akan muncul dari strategi kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk bekerja sama sebagai tim sehingga komunikasi di antara mereka dapat terjadi secara efektif juga.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data

sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru dengan jumlah karyawan sebanyak 113 orang. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.920	5.270		8.523	.000
Gaya_Kepemimpinan	.149	.125	.171	1.189	.238
Kompensasi	-.021	.100	-.022	-.207	.837
Kerjasama_Tim	.672	.185	.490	3.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025.

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,189 dan signifikansi 0,238. Dengan demikian, maka diketahui t hitung (1,189) < t tabel (1,98861) dan signifikansi (0,238) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -0,207 dan signifikansi 0,837. Dengan demikian, maka diketahui t hitung (-0,207) < t tabel (1,98861) dan signifikansi (0,837) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya adalah kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung sebesar 3,640 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, maka diketahui t hitung (3,640) > t tabel (1,98861) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 ditetima. Artinya adalah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.363	5.693

a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025.

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,363 atau 36,3%. Artinya, variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1),

kompensasi (X_2) dan kerjasama tim (X_3) sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, memperlihatkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Pemimpin pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk belum bisa mengendalikan emosi dengan baik dalam situasi yang sulit hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika seorang pemimpin memiliki sikap atau gaya kepemimpinan yang selalu memberikan pedoman kepada karyawan mengenai apa yang diharapkan perusahaan, dapat mengayomi dan memperhatikan bawahan, berdiskusi dengan bawahan sebelum mengambil keputusan dan menetapkan tujuan serta mendorong bawahan dalam mencapai kinerja terbaik mereka telah efektif, sehingga gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatin & Yanuar (2025), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daffa et al (2025), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, memperlihatkan variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi yang memiliki pengaruh negatif artinya tidak searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh negatif berarti apabila kompensasi tidak diterapkan dan disesuaikan dengan kompensasi dengan baik, maka kinerja karyawan akan tetap meningkat dan tidak berpengaruh secara signifikan, berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula target yang harus dicapai oleh karyawan dan juga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula resiko pekerjaan, sehingga karyawan akan terbebani dengan target kerja yang tinggi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan, kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan biasanya seperti bonus jika karyawan dapat memenuhi target tertentu untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryana et al (2024), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risandani et al (2025), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, memperlihatkan variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel kerjasama tim yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan signifikan artinya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan komunikasi antara anggota tim, dan koordinasi antara anggota tim, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak et al (2025), menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Biliardin et al (2025), juga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Affandi et al (2025), juga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Pemimpin pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk belum bisa mengendalikan emosi dengan baik dalam situasi yang sulit hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika seorang pemimpin memiliki sikap atau gaya kepemimpinan yang selalu memberikan pedoman kepada karyawan mengenai apa yang diharapkan perusahaan, dapat mengayomi dan memperhatikan bawahan, berdiskusi dengan bawahan sebelum mengambil keputusan dan menetapkan tujuan serta mendorong bawahan dalam mencapai kinerja terbaik mereka telah efektif, sehingga gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (2) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Kompensasi yang memiliki

pengaruh negative artinya tidak searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh negatif berarti apabila kompensasi tidak diterapkan dan disesuaikan dengan kompensasi dengan baik, maka kinerja karyawan akan tetap meningkat dan tidak berpengaruh secara signifikan, berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula target yang harus dicapai oleh karyawan dan juga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula resiko pekerjaan sehingga karyawan akan terbebani dengan target kerja yang tinggi, sehingga kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia,Tbk Cabang Pekanbaru. Kerjasama tim yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan signifikan artinya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan komunikasi antara anggota tim, dan koordinasi antara anggota tim, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *JUPIMAN: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183.
- Affandi, M. Y., Andriani, D., & Sumartik. (2025). Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mie Gacoan Cabang Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 470–476.
- Amalia, D. K., & Nugroho, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 138.
- Arman, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Astuti, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1).
- Bahari, A. R., Rusandy, D. S., & Hardiningrum, L. S. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Armada Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Biliardin, B., Sudirman, H. A., & Rahmah, A. H. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana Di Kota Samarinda. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 675–686.
- Daffa, M., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. NARMADA AWET MUDA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*2, 9(2), 1341–1362.
- Desfitriady, & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik : Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1).
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Researchgate*.

- Fatin, C. C., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(1), 53–63.
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194.
- Ferdiyatmoko, D. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUBISMA*, 5(1), 18–25.
- Fiderius, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Aninsyaguna*, 2, 173–188.
- Flippo, E. B. (2021). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi (VIII). Erlangga.
- Hafidzi, M. K., Agustian, Z., Fiqih, A. A., Firmansyah, T., & Lita, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkugan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Mannusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6).
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. LION SUPERINDO. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Oktober : Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150.
- Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2020). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Nusantara Infa Structure TBK Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2).
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Risandani, A. C., Setianingsih, R., & Bakaruddin. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Labersa Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 907–918.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.)*. Raja Grafindo Persada.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 669–678.
- Simanjuntak, S. J., Sihite, M., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1861–1869.
- Suryana, A. K. H., Thaharan, A., Safitri, U. R., & Anggorowati, L. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan MitrhoEgg QuailBoyolali). *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 8–18.
- Syuchriah, N., & Suwandi. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 265–275.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law Administration and Social Science*, 1(2), 84–94.