

jurnal Pak Arief sdm

by perpustakaan 1

Submission date: 08-Dec-2021 03:10AM (UTC+0100)

Submission ID: 1648893725

File name: JURNAL_PAK_ARIEF_BUDIMAN_SDM_10_-finall.pdf (470.32K)

Word count: 3294

Character count: 22552

28

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN TEAM WORK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. AGRINDO

Oleh
Arief Budiman
Universitas Widya Kartika Surabaya
arief@widyakartika.ac.id
Martinus Rukismono
Universitas Widya Kartika Surabaya
martinus@widyakartika.ac.id

Abstract

37

Salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik dan bermutu tinggi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Untuk menciptakan sebuah kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap pimpinan yang tegas dalam mengelola sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaan serta kerjasama team yang solid untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian kepemimpinan, kompetensi dan team work terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO. Hasil penelitian ini adalah kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO.

1

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompetensi, Team work, Prestasi Kerja*

1.1 PENDAHULUAN

Pimpinan merupakan salah satu simbol dalam organisasi yang menentukan keberhasilan dalam mengelola sebuah organisasi bisnis. Berhasil tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengelola sumber daya organisasi serta kemampuan pimpinan dalam menentukan strategi bersaing untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi anggota organisasi menjalankan visi misi yang sudah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Menurut Martoyo (1999) kepemimpinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan dalam organisasi, dimana pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan sukses ditunjukkan dengan kemampuan melakukan antisipasi terhadap perubahan secara tiba-tiba dalam tubuh organisasi. Selain itu ditandai dengan keberhasilan melaksanakan perbaikan secara berkelanjutan atas kelemahan organisasi, pimpinan organisasi mampu untuk mencapai target sasaran sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Seorang manajer dituntut untuk mampu memiliki sikap atau jiwa kepemimpinan, karena dengan sikap kepemimpinan manajer bisa mempengaruhi anggota organisasi untuk dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang dibebankan. Perilaku kepemimpinan bagi seorang manajer sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan prestasi kerja anggota organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu seni dalam memberikan pengaruh pada orang lain untuk dapat bersedia bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan dituntut untuk bertanggung jawab atas wewenang serta tugas yang telah digariskan organisasi dengan cara memadukan kegiatan-kegiatan antar anggota organisasi secara harmonis sehingga tercipta kekuatan sumber daya yang efektif. Untuk mencapai keharmonisan organisasi pimpinan harus mampu melakukan

stimulus atau dorongan motivasi kepada bawahan sehingga bawahan mendapatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Keadaan khusus juga sangat menentukan gaya kepemimpinan seseorang, setiap organisasi selalu menginginkan pemimpin yang baik dan dapat memberikan teladan bagi bawahannya serta dapat menjunjung martabat serta harga diri bangsa, ciri pemimpin seperti ini biasanya baik serta tidak sombong dan sangat dihormati oleh bawahan dan lingkungan sekitar organisasi.

Menurut Mifta (2010: 49) Gaya kepemimpinan adalah sebuah norma atau perilaku yang digunakan oleh pimpinan saat mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan otokratis adalah suatu gaya yang mengedepankan kekuatan dan penggunaan kekuasaan dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan otokratis cenderung seorang pemimpin melaksanakan tugasnya dengan semaunya sendiri dan tertutup terhadap kritik dan saran orang lain, ciri-ciri kepemimpinan otokratis menurut Sudarwan (2004: 75) Tanggung jawab kerja organisasi dipegang oleh pemimpin sedangkan bawahan ditempatkan sebagai pelaksana saja dan serta tidak diperkenankan menyampaikan saran atau masukan ide-ide baru. Pekerja dituntut untuk bekerja sesuai target dan pegawai dituntut mampu bekerja keras. Dalam membuat suatu kebijakan organisasi dilakukan sendiri-sendiri oleh pimpinan tanpa mengajak bermusyawarah kepada anggota organisasi. Memiliki rasa kepercayaan rendah kepada bawahan dan tidak percaya atas kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas. Komunikasi yang digunakan hanya searah. Selalu korektif serta minta penyelesaian tugas atau kewajiban dengan cepat.

Menurut Mifta (2010: 50) Gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan keterlibatan personal dalam pengambilan keputusan serta pemecahan masalah yang ada dalam organisasi. Menurut Sudarwan (2004: 76) kepemimpinan demokratis menetapkan beban kerja dalam organisasi akan ditanggung seluruh komponen anggota organisasi. Pimpinan menganggap bawahan sebagai mitra kerja atau komponen unsur pelaksana sehingga harus diberi tugas serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas organisasi. Dalam melaksanakan disiplin cenderung tidaklah kaku terutama dalam mengambil keputusan serta memecahkan masalah selalu melibatkan anggota tim. Kepercayaan yang tinggi oleh pimpinan kepada bawahan, namun pimpinan tidak melepaskan tanggung jawab dalam hal pengawasan dan pengendalian organisasi, pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan dan bersifat terbuka.

Gaya Kepemimpinan Permisif, Menurut Sudarwan (2004: 76) pemimpin tidak memiliki suatu pendirian yang kuat serta sikapnya yang bebas kepada anggota organisasi. Pemimpin memberikan keleluasaan kepada anggota organisasi, bawahan tidak memiliki pegangan yang kuat dalam menyelesaikan permasalahan. Salah satu ciri pemimpin permisif adalah pimpinan tidak menetapkan aturan yang ketat dalam organisasi sehingga kepercayaan anggota organisasi rendah. Pimpinan menerima semua saran yang diberikan oleh bawahan, takut atau lambat mengambil sebuah keputusan dan sangat ramah, cenderung tidak menyakiti bawahan

Kerjasama Menurut Bahtiar (2004) kerjasama yang baik akan menyatukan ide-ide sebagai kekuatan utama yang mengantarkan pada ketercapaian tujuan organisasi. Kerjasama dapat diwujudkan melalui sinergisitas kekuatan beberapa anggota tim dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya Kaswan (2014) tim adalah kumpulan individu yang mempunyai ketergantungan antara anggota satu dengan lainnya dalam menjalankan tugas, serta memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan dirinya dianggap sebagai entitas sosial yang padu dalam kelompok sosial yang lebih besar. Untuk dapat mencapai *team work* yang baik maka ada beberapa tahapan kerjasama yang dilakukan yaitu kesamaan tempat, kesamaan fikiran, kesamaan perasaan, kesamaan jiwa. Kesamaan tempat dapat diartikan awal dari sebuah kebersamaan, karena kesamaan tempat mendorong orang untuk meningkatkan kerjasama yang didasari atas kebersamaan kelompok dan tercipta sebuah organisasi yang harmonis. Kesamaan fikiran, bahwa seseorang yang mempunyai ide yang sama tentang suatu hal permasalahannya

akan mendorong untuk bekerjasama dalam hal menyatukan pikiran dalam menetapkan strategi pencapaian atas pemecahan masalah yang dihadapi sehingga akan mendapatkan hasil maksimal antara anggota satu dengan lainnya. Kesamaan perasaan, tidak dipungkiri lagi bahwa suatu permasalahan yang sama akan menciptakan sebuah ikatan perasaan antara anggota satu dengan lainnya, akan memunculkan rasa kebersamaan dalam menghadapi permasalahan, dengan kondisi tersebut mereka akan menyatukan perasaan serta gagasan untuk dapat bersatu dalam menyelesaikan kesulitan saat menjalankan tugas. Kesamaan jiwa, merupakan kesatuan yang paling tinggi dalam bekerjasama, dimana kesamaan jiwa ini dilandasi oleh saling percaya antara anggota kelompok sehingga terwujudnya kultur dan budaya organisasi dalam kelompok.

Faktor yang mendorong kerjasama tim menurut Robbins (2002) adalah saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, saling ketergantungan. Saling percaya merupakan dasar dari sebuah kerjasama dalam menjalankan pekerjaan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab harus didasarkan atas kepercayaan pimpinan kepada anggota organisasi yang lain sehingga anggota organisasi mendapatkan penghargaan dari seluruh komponen organisasi. Keterbukaan mengarah pada pembentukan sikap, dimana sikap keterbukaan merupakan tingkat pandangan anggota organisasi terhadap anggota yang lain dan sebaliknya. Realisasi diri, merupakan kebutuhan seseorang untuk menyampaikan ide atau gagasan dan mengaplikasikan ilmunya kepada anggota kelompok yang lain. Saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan baik itu antara sesama kelompok kerja maupun atasan akan mendorong kerjasama yang baik, karena mereka menyadari ketergantungan sub sistem dengan sistem yang lain dalam sebuah organisasi.

Kerjasama merupakan sebuah usaha dua orang atau lebih untuk melakukan kesepakatan menjalankan pekerjaan secara bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Nawawi dan Hadari (2004), dalam konteks tertentu kerjasama dapat diwujudkan dalam bentuk rangkaian kegiatan serta proses kerja yang digambarkan dalam bentuk struktur organisasi dalam sebuah organisasi formal, organisasi formal biasanya memiliki struktur yang formal sebagai bentuk pembagian bidang kerja baik secara berjenjang maupun horisontal. Organisasi juga melengkapi dengan prosedur atau mekanisme kerja sehingga tercipta sebuah kerjasama tim dalam organisasi yang harmonis. Bentuk kerjasama tim dalam organisasi dapat digambarkan dengan struktur organisasi mengenai hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun unit pendukung sebagai bentuk koordinasi dalam menjalankan roda organisasi. Untuk itu disetiap unit kerja pada organisasi formal diperlukan seorang pemimpin untuk melaksanakan pekerjaan yang ada dibidangnya, sebuah sistem memiliki pucuk pimpinan yang dibantu oleh para pimpinan sub sistem yang ada dalam organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai motivator untuk dapat menggerakkan semua organ yang ada distruktur untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama.

Menurut Scale (1975), kompetensi merupakan kecakapan serta kemampuan pegawai dalam menjalankan wewenang dalam menjalankan organisasi. Sementara Spencer (1993), kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik seseorang individu dihubungkan dengan hasil kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan. Budhiningtyas (2011) kompetensi merupakan gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat seseorang menunjukkan kapabilitas kerja serta sifatnya potensial. Sedangkan untuk kemampuan mencerminkan kualitas individu dalam menjalankan tugas. Spencer (1993) terdapat lima aspek kompetensi, yaitu 1. *Motives*, merupakan kemampuan seseorang secara konsisten dapat berpikir dan melakukan suatu tindakan. Motivasi seseorang untuk berprestasi secara nyata mengembangkan tujuan pada dirinya serta untuk dapat bertanggung jawab penuh dalam mencapai tujuan serta menggarapkan *feedback* dalam memperbaiki dirinya. 2. *Traits*, merupakan watak mendorong seseorang untuk dapat berperilaku serta merespon dengan cara

tertentu. 3. *Self concept*, merupakan sikap dan nilai yang dijunjung oleh seseorang. Nilai dapat diukur melalui suatu tes kepada seseorang untuk menilai seseorang. 4. *Knowledge*, merupakan informasi seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah cermin kompetensi. 5. *Skills*, merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu baik itu secara fisik maupun mental.

Kompetensi menurut Moehariono (2009), Kompetensi merupakan suatu karakteristik individu yang mendasari manusia dalam rangka meningkatkan efektifitas dalam melaksanakan tugas yang ditentukan perusahaan. Kompetensi merupakan suatu bagian dari kepribadian yang ada pada manusia berbentuk perilaku sehari-hari, kompetensi dapat dijadikan pengukuran atas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi mengingat manusia merupakan unsur pelaksana dari pencapaian strategi dalam menentukan tujuan organisasi. Keunggulan sumber daya manusia atau kompetensi merupakan salah satu pendukung dalam mencapai visi misi tersebut dengan mengedepankan *knowledge* yang unggul serta manusia yang terampil dan memiliki *attitude* yang baik.

Keunggulan bersaing dalam suatu organisasi ini sangat penting untuk dapat memacu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan sejenis untuk merebut pangsa pasar dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dengan mengedepankan manusia yang unggul serta dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam menjalankan pekerjaan yang didukung oleh kompetensi pegawai yang memadai.

Salah satu ciri khas kompetensi yang unggul Menurut Moehariono (2009), suatu kreatifitas dan inovasi tinggi pegawai serta *knowledge* yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk dapat lebih berprestasi dalam organisasi. Organisasi harus memiliki ambisi untuk dapat memenangkan persaingan, ambisi tersebut dapat dimulai dengan tenaga kerja yang kompeten dan kompetitif sehingga dapat tercipta suasana kerja yang sehat dan produktif.

Nawawi dan Hadari (2004), Kegiatan seseorang dalam bentuk kerjasama sebagai bentuk manusia yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi merupakan bagian dari pengambilan keputusan. Tujuan organisasi yang dijelaskan secara rinci merupakan sebuah pedoman tertulis bagi pemimpin untuk dapat membuat sebuah kebijakan dalam mengelola organisasi. Keputusan dari seorang pimpinan tidaklah muncul secara tiba-tiba, akan tetapi berlangsung dalam suatu proses dari dalam diri pemimpin mungkin juga dengan melibatkan beberapa orang anggota organisasi. Pelimpahan wewenang oleh pimpinan pada dasarnya awal kepemimpinan dengan mengikut sertakan bawahan yang dipimpin. Untuk itu dalam pelaksanaan pelimpahan wewenang haruslah jelas dalam menggambarkan tugas yang dilimpahkan atau kegiatan yang boleh dilaksanakan oleh penerima wewenang. Pelimpahan wewenang harus secara tegas didasarkan pada struktur organisasi dengan pembagian atau pembedangan tugas dan harus jelas kepada siapa wewenang itu dilimpahkan. Kejelasan pelimpahan wewenang sangatlah penting untuk menghindari kesimpang siuran pekerjaan, akan tetapi agar seluruh volume serta beban kerja dapat berlangsung dengan baik, proses pelimpahan wewenang haruslah dibarengi dengan pelimpahan tanggung jawab serta melaksanakan tugas dan wewenang yang dimiliki dengan baik dan benar.

Kerjasama tim sangat bermanfaat menurut Kaswan (2014) dimana kerjasama tim mampu menciptakan sebuah proyek lebih berkualitas serta mampu menekan efisiensi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih tinggi serta mendorong perkembangan organisasi kedepan. Selain itu manfaat kerjasama tim adalah dapat menciptakan sesuatu yang tidak dapat dikerjakan secara mandiri sehingga dapat terpadu antara unit kerja yang satu dengan

lainnya serta dapat memberikan pembelajaran kepada anggota tim untuk mengungkapkan ide-ide dalam mencapai target dan strategi yang diinginkan organisasi. Kerjasama tim juga dapat meningkatkan inovasi anggota organisasi melalui keragaman serta kebersamaan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Tenner dan Detoro (1992:183), *team works is a group of common goal*. Kerjasama suatu tim dapat menjelaskan suatu sekelompok orang-orang bekerja bersama dalam mencapai suatu tujuan yang sama sehingga tujuan yang diinginkan dapat lebih mudah diperoleh dengan melaksanakan kerjasama.

Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan sebuah proses yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan serta dalam upaya membangun reputasinya di tengah masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut komunikasi pimpinan sangat penting dilakukan manajemen perusahaan agar bisa berjalan efektif dan dapat tercipta suasana dan semangat kerja karyawan untuk berprestasi secara maksimal. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja ada beberapa faktor yang sangat penting dalam penilaian faktor tersebut membantu perusahaan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya. Unsur-unsur dasar penilaian prestasi kerja menurut P. Hasibuan dalam Hartatik (2019,130) :

1. Kesetiaan, penilaian tersebut menilai suatu kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan serta organisasi. Kesetiaan merupakan pencerminan seorang karyawan dalam menjaga nama baik perusahaan.
2. Prestasi, merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.
3. Kejujuran, merupakan suatu kejujuran pegawai dalam melaksanakan kewajiban serta tugas-tugasnya untuk memenuhi yang dijanjikan kepada perusahaan.
4. Kedisiplinan, merupakan penilaian disiplin kerja karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan atau SOP yang ditetapkan oleh pimpinan
5. Kreativitas, merupakan penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide serta kreativitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Kerja sama, merupakan suatu penilaian partisipasi pekerja dalam melakukan kerja sama dengan orang lain.
7. Kepemimpinan, merupakan penilaian atas kemampuan seorang pegawai untuk memimpin, dapat mempengaruhi seseorang serta mempunyai kepribadian yang kuat dan dapat dihormati, berwibawa untuk dapat memotivasi para pegawai.
8. Kepribadian, merupakan penilaian sikap dan perilaku pegawai yang meliputi kesopanan, serta memberi kesan menyenangkan, menunjukkan sikap yang baik dan memiliki performance yang baik.
9. Prakarsa merupakan penilaian suatu kemampuan dalam berpikir karyawan yang didasarkan untuk mendapatkan suatu kesimpulan, dalam membuat keputusan yang dihadapi.
10. Tanggung jawab merupakan kesediaan pegawai dalam mempertanggung-jawabkan atas kebijaksanaan dan tanggung jawab hasil kerja serta fasilitas pendukung yang digunakan.

Nawawi dan Hadari (2004) Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pimpinan mempunyai kewajiban dalam membantu anggota yang memiliki perbedaan pikiran, harapan dan kehendak agar anggota organisasi dapat menyesuaikan diri dengan kelompoknya. Pemberian *reward* and *punishment* merupakan salah satu bentuk pengendalian oleh pimpinan. Tindakan tersebut dilakukan dalam rangka membantu setiap anggota organisasi bersikap serta berperilaku yang memungkinkan peran dalam menjalankan perilaku yang baik dan benar. Sanksi dan hukuman diberikan secara wajar, adil dan manusiawi. Apabila hukuman dilaksanakan secara adil, wajar dan manusia maka anggota organisasi tersebut akan menyadari

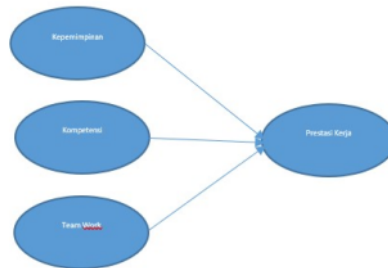
kesalahannya dan melakukan perbaikan. Sanksi atau hukuman tidak boleh diberikan atas dasar pribadi pemimpin, karena dapat memicu ketidak-puasan terhadap atasan yang berdampak pula terhadap loyalitas dan kinerja organisasi dimasa yang akan datang.

25

1.2 METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud melakukan pengujian pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan *Team work* dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT. AGRINDO. PT. AGRINDO merupakan salah satu perusahaan Nasional yang memproduksi mesin pertanian terbesar di Indonesia. Penelitian kuantitatif sangat tepat digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi pegawai dan kerjasama tim yang baik. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, (Sugiyono, 2017).



Gambar 1.1
Variabel Penelitian

b. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai PT. AGRINDO pada bagian produksi sebanyak 52 orang pegawai dimana seluruh pegawai tersebut digunakan sebagai sampel penelitian atau sensus.

c. Metode Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian ini maka digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, Kuesioner diberikan kepada pegawai PT. AGRINDO dalam rangka mengukur kepemimpinan, kompetensi dan team work pegawai serta prestasi kerja dengan digunakan skala *likert* untuk mengukur kondisi tanggapan responden 1 sampai dengan 5.

d. Metode Analisis Data

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner pada pegawai PT. AGRINDO selanjutnya data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS, Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan *team work* terhadap prestasi kerja. Untuk membuktikan pengaruh variabel dependen dan independen akan digunakan alat bantu statistik yaitu regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Costanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompetensi

X₃ = *Team work*

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner, maka selanjutnya dilakukan analisis data statistik untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi pegawai serta *team work* terhadap prestasi kerja. Hasil pegujian data serta uji statistik regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,535	,42640

a. Predictors: (Constant), *Team work*, Kepemimpinan, Kompetensi

Hasil pengujian statistik didapatkan variabel kepemimpinan, kompetensi dan *team work* mempunyai dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat besarnya *R Square* sebesar 0,562 atau 56,2%. Apabila residu dihilangkan, pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan *team work* dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,535 . Sementara untuk keeratan hubungan antara variabel secara bersama sama antara kepemimpinan, kompetensi pegawai serta *team work* cukup kuat yaitu 0.750 dan berpengaruh signifikan ketiga variabel tersebut terhadap prestasi kerja pegawai.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,013	,553		,024	,981			
	Kepemimpinan	,118	,088	,131	1,346	,184	,173	,191	,129
	Kompetensi	,564	,135	,489	4,168	,000	,692	,515	,398
	Team work	,351	,122	,334	2,867	,006	,600	,382	,274

a. Dependent Variable: Prestasi

Nilai constanta penelitian ini sebesar 0,013 dimana kepemimpinan, kompetensi dan *team work* diabaikan atau sebesar 0 maka prestasi kerja mengalami kenaikan 0,013. Kepemimpinan berhubungan positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,191, namun tidak berdampak signifikan dimana nilai Sig 0,184 lebih besar dari 0,05. Penelitian ini menolak hasil temuan Sitompul (2019) dimana kepemimpinan mempunyai dampak signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kompetensi berhubungan positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,515 serta berdampak signifikan dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil Penelitian ini mendukung temuan Kartika dan Sugiarto (2014) yang menemukan kompetensi pegawai berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sementara untuk *team work* memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,382 serta berdampak signifikan dimana nilai Sig 0,006 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung temuan Imron (2019) dimana kerja sama tim yang baik berkontribusi positif terhadap prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan fakta bahwa kepemimpinan, kompetensi dan *team work* berdampak signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Dari penelitian ini kompetensi dan *team work* mempunyai dampak signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja, sedangkan kepemimpinan tidak berdampak signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Hasil penelitian ini diketahui variabel kompetensi memiliki dampak paling nyata dalam meningkatkan prestasi bila dibandingkan dengan kepemimpinan dan *team work*.

Saran

1. Pimpinan PT. AGRINDO dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai hendaknya dilakukan pengembangan pola kepemimpinan serta kompetensi pegawai dan meningkatkan *team work* sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat.
2. Pimpinan PT, AGRINDO hendaknya lebih meningkatkan kompetensi pegawai karena kompetensi pegawai merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dan rujukan bagi peneliti dan manajer untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, 2003, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- 20 Hadari Nawawi & Martini Hadari (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- 29 Hartatik, Indah Puji (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana : Jogjakarta
- 14 Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- 4 Imron, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai*. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- 9 Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- 21 Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- 1 Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam I*.
- Marpaung, M. (2014). *Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta*. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33-40.
- 30 Martoyo, Susilo, (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- 19 Miftah Thoha, (2010) *Kepemimpinan dan Manajemen*, Edisi Buku Perguruan Tinggi, PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta
- 7 Mocheriono, (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia : Bogor
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-12. Salemba Empat: Jakarta.
- 1 Sarjito, A. (2019). *Model Kepemimpinan Militer Digital Di Era Revolusi Industri 4.0*. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 5(2).
- 5 Sitompul, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan*. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 93-105.
- 2 Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc
- 3 Sudarwan Danim, (2004) *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT Rineka Cipta : Bengkulu
- 1 Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung

Triantoro Safaria, (2003), *Kepemimpinan*, Graha Ilmu, Yogyakarta,

Winanti, Marlina Budhiningtyas. 2011. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal. Universitas Komputer Indonesia.

Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 81-102.

jurnal Pak Arief sdm

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Student Paper	6%
2	digilib.unhas.ac.id Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet Source	1%
5	jurnalsintaksis.com Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	mail.ojs.unitas-pdg.ac.id Internet Source	1%
8	www.sciepub.com Internet Source	1%
9	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1%

10	adoc.pub Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Papua Student Paper	1 %
12	www.ypinuruzzaman.com Internet Source	1 %
13	id.123dok.com Internet Source	1 %
14	jurnal.uinbanten.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
16	yoshitaputeri.wordpress.com Internet Source	<1 %
17	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
19	Asna Manullang, Ai Selvi Purnamasari. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PRAMUGOLF PADA RANCAMAYA GOLF & COUNTRY CLUB BOGOR", Jurnal Ilmiah Binaniaga, 2019 Publication	<1 %

20	digilib.iain-jember.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
23	webicdn.com Internet Source	<1 %
24	PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CU LANTANG TIPO KABUPATEN SANGGAU", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Publication	<1 %
25	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
26	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
27	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
28	ojs.stiehas.ac.id Internet Source	<1 %

29	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
30	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
31	Mukhtar Hidayat. "PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUTAI BARAT DI SENDAWAR", <i>Research Journal of Accounting and Business Management</i> , 2019 Publication	<1 %
32	docplayer.info Internet Source	<1 %
33	erepository.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
34	journal.lembagakita.org Internet Source	<1 %
35	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	<1 %
36	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
37	www.investor.co.id Internet Source	<1 %
38	infoduniailmiah.wordpress.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off