

PENGARUH LEADERSHIP, KOMPENSASI DAN TEAMWORK TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

I Putu Suarsana, Hardjito S. Darmojo, Arfiani Yulianti
Politeknik Pelayaran, Banten, Indonesia
Email: putubp2ip@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh leadership, kompensasi dan teamwork terhadap employee engagement dan kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang diperoleh dari 54 orang responden. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis pengolahan data yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian menyatakan bahwa leadership tidak berpengaruh terhadap employee engagement, kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement dan teamwork berpengaruh terhadap employee engagement. Sedangkan leadership berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan teamwork berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Leadership, kompensasi, teamwork, employee engagement dan kepuasan kerja.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, compensation and teamwork on employee engagement and job satisfaction. The type of research used is quantitative method research. The sampling technique used saturated samples obtained from 54 respondents. Data collection methods are observation, interviews and questionnaires. For data analysis, multiple linear regression was used. Based on the data processing analysis that has been tested in this research, it is declared valid and reliable. The test results stated that leadership had no effect on employee engagement, compensation had an effect on employee engagement and teamwork had an effect on employee engagement. Meanwhile, leadership influences job satisfaction, compensation influences job satisfaction and teamwork influences job satisfaction.

Keywords: Leadership, compensation, teamwork, employee engagement and job satisfaction.

A. Pendahuluan

Leadership/kepemimpinan perusahaan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan dalam bersikap karena pemimpin sangat dicontoh oleh karyawan dalam setiap perusahaan. Pemimpin yang baik dan memiliki dedikasi yang tinggi dapat memotivasi karyawan lainnya untuk meniru dan mencontoh seperti pemimpin tersebut, oleh karena itu pemimpin perusahaan haruslah tegas namun tidak arrogant, membuat aturan dan

sama-sama mentaati aturan yang telah dibuat serta memberikan contoh yang baik kepada karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan seberapa besar uang yang diterima oleh karyawan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, apabila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka motivasinya, kepuasan kerjanya, dan kinerjanya akan turun. , Kompensasi merupakan salah satu faktor paling dominan dalam upaya meningkatkan semangat kerja juga kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus diperhitungkan dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Kerjasama tim atau *teamwork* merupakan kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut. Adanya kerjasama yang terjalin antar karyawan ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya juga dengan adanya kerjasama ini, pekerjaan menjadi lebih ringan karena dilakukan secara bersama-sama

Employee engagement atau keterlibatan karyawan adalah Suatu keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan kenyamanan kepada karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yaitu berupa rasa nyaman yang diakibatkan karena pekerjaan yang dilakukan juga lingkungan kerja sekitarnya. Sehingga hal ini memberikan dampak yang baik karyawan yaitu dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

Akan tetapi apakah terdapat pengaruh *leadership* terhadap *employee engagement*, pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* , pengaruh *teamwork* terhadap *employee engagement*, dianggap perlu untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh *Leadership*, Kompensasi dan *Teamwork* Terhadap *Employee Engagement*.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dengan Studi Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian langsung ke lokasi (objek penelitian). menggunakan teknik pengumpulan data yaitu Angket (Kuisisioner), Wawancara (Interview) dan Observasi.

Instrument pada penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan informasi terkait Pengaruh *Leadership*, Kompensasi dan *Teamwork* Terhadap *Employee Engagement*. Pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan 5 jawaban. Untuk memperoleh data yang berwujud data kuantitatif maka setiap jawaban diberi skor pernyataan positif dimulai dari 5, 4, 3, 2, 1. Dari hasil perhitungannya akan didapatkan skor tiap tiap pernyataan dan skor total baik untuk setiap responden ataupun secara keseluruhan responden.

Teknik Analisis Data menggunakan , Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normaslitasi, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan, bahwa *leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung $< t$ tabel ($1,908 < 2,00758$) dan nilai signifikansinya bernilai ($0,062 > 0,05$). Sehingga dalam variabel ini *leadership* bukan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, namun pada realitanya tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah gaya kepemimpinan yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya semangat tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga tumbuh dalam diri seorang pegawai yang dinamakan keterlibatan pegawai atau yang biasa dikenal dengan *employee engagement*.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung $> t$ tabel ($3,895 > 2,00758$) dan nilai signifikansinya bernilai ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam variabel ini kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, maka pegawai pantas untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh suatu instansi dapat memberikan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya karena pegawai merasa dihargai dan dilihat sebagai seorang yang berarti bagi suatu instansi.

3. Pengaruh *Teamwork* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan, membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung $> t$ tabel ($2,745 > 2,00758$) dan nilai signifikansinya bernilai ($0,008 < 0,05$). Sehingga dalam variabel ini *teamwork* dapat mempengaruhi *employee engagement*, karena dengan adanya *team* yang *solid* dapat membantu kita dalam melakukan pemecahan masalah secara bersama dan memberikan *support* yang positif bagi kita. Sehingga terciptalah lingkungan kerja yang aman dan damai, yang pada akhirnya pegawai nyaman bekerja dalam suatu instansi sehingga dapat menciptakan keterlibatan pegawai baik antar pekerjaannya, maupun antar pegawai yang lainnya.

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, *leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung $< t$ tabel ($1,908 < 2,00758$), dan nilai signifikansi bernilai ($0,062 > 0,05$). Meskipun pada hasil penelitian hal ini tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* atau keterlibatan pegawai, akan tetapi hal ini juga perlu diperhatikan oleh pimpinan politeknik pelayaran malahayati agar pegawai lebih mencintai pekerjaannya sehingga menghasilkan *output* yang optimal. *Output* yang optimal ini, yang akan memberikan keuntungan bagi politeknik

pelayaran malahayati. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan dapat terus menumbuhkan jiwa leadership sehingga dapat menjadi pimpinan yang disenangi oleh semua pegawai tanpa terkecuali.

2. Berdasarkan hasil uji t, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung > t tabel ($3,895 > 2,00758$), dan nilai signifikansinya bernilai ($0,000 < 0,05$). Adanya pengaruh positif dan signifikan, dapat menandakan bahwa kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat menentukan keterlibatan pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, maka pegawai pantas untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang pegawai harapkan dan butuhkan dapat memberikan kepuasan dalam diri pegawai. Kepuasan pegawai ini juga akan berdampak baik bagi politeknik pelayaran malahayati, karena dengan tumbuhkan kepuasan dalam diri pegawai, maka pegawai akan memberikan yang terbaik pula kepada politeknik pelayaran malahayati.

3. Berdasarkan hasil uji t, *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai t hitung > t tabel ($2,745 > 2,00758$) dan nilai signifikansinya bernilai ($0,008 < 0,05$). Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel ini menandakan bahwa dengan adanya team kerja yang kompak dapat memberikan dan menumbuhkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang dilakukannya. Team yang kompak, dapat membantu anggota yang sedang kesulitan dalam memecahkan suatu permasalahan. Sehingga dengan begitu, masalah akan lebih mudah untuk diselesaikan dan pekerjaan dapat kembali dilakukan seperti semula. Adanya *teamwork* ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan damai, yang pada akhirnya pegawai nyaman bekerja dalam suatu instansi sehingga dapat menciptakan keterlibatan pegawai baik antar pekerjaannya, maupun antar pegawai yang lainnya.

Referensi

Buku

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Jakarta: Alfabeta.

Jurnal

- Anugrah, A. I., Sasmita, J., & Kornita, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 262-269. Dikutip dari <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/903%0Ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/903/662>
- Apriyanti, E., Suhaya., & Ismail, M. A. (2021). Hubungan Kompensasi Dan Iklim Organisasi

- Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang. *Pemandhu*, 2(2), 132-139.
- Arizona, R. (2018). Peran Team Work Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 20(1), 52. Dikutip dari <https://doi.org/10.30649/aamama.v20i1.92>
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2), 398-405.
- Dg. Paewa, S., Musseng, A., & Ahmad, brahim H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Morowali Utara. *Mm Journal STIE YPUP Makassar*, 2(1), 209-222.
- Erialdy., Sugeng Lubar Prastowo., & A. I. P. (2020). The Use of the CIPP Model Evaluation in Implementing the Work Performance Assessment Policy of South Tangerang City Civil Servants. *Perspektif. Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 73-82. Dikutip dari <https://doi.org/10.33592/perspektif.v2i1.569>
- Fatmanengsih, Cica., & Mansyur, A. (2022). Kepuasan Kerja: Peran Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2219-2228. Dikutip dari <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Fenny, Rostina., C. F. Nazmi H., & Vincent, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 1(1), 40-50.
- Fitrianti, G., & Saragih,R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 105-114. Dikutip dari doi: <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (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), 86-100.
- Indriati, I. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 240-258.
- Mekka, A., Lubis, A. R., Djalil, M. A., & Kesuma, T. M. (2020). The Effect of Transformational Leadership , Organizational Learning And Compensation Toward Employee Engagement With Trust As Mediating Variable (Study On Employees of PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Lhokseumawe Branch Office , Aceh , Indonesia). *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4464(2), 188-196. Dikutip dari <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i02.013>
- Munandar, S. A., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45-56.
- Nasirudin, K., Rahayu, Y. I., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Peran Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Cv. Sekawan Anugerah Abadi Di Mondoroko).

- Conference on Economic and Business Innovation*, 19(11), 3–16.
- Natalia., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 232. Dikutip dari <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, 3(1), 35. Dikutip dari <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i1.28918>
- Novianti, M., Sunarka, P. S., & Sukristanta. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sango Ceramics Indonesia. *JPRO*, 3(1), 10–27. Dikutip dari <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Novitri, B. S., Kamil, M., & Rianto, J. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Pemandhu*, 1(1), 38–48.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.
- Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald's Area Solo Raya). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 180–193. Dikutip dari <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Nuriandini, R. (2016). *The Effect Of Compensation And Working Environment To Employee Engagement (Case Study on PT Summarecon Agung Tbk)*.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63.
- Rahayu, D. L., & Onida, M. (2019). Kompensasi Dan Sistem Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing. *Epigram*, 6(2), 81–95. Dikutip dari <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Riduwan. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di KPU Kota Kediri. *Jurnal REVITALISASI*, 4(4), 28–38.
- Rimawati, L. S., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(23), 52–63.
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. Dikutip dari <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Subur, Mulyadi., E, Suhaya., & Erialdy. (2021). Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelola Pendapatan Dinas (UPTD-PPD) Cikande Serang Banten. *JURNAL PEMANDHU*, 2(2), 161–168.

- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149. Dikutip dari <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Di Hotel Ibis Style Di Surabaya. *Jurnal Hospitally Dan Manajemen Jasa*, 552-566.
- Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484-496. Dikutip dari <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.501>
- Tupen, O. B., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 987-999. Dikutip dari <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1045>
- Utama, M. D. P., & Sari, M. M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Laba Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar. *JURNAL AKUNTANSI*, 29(1), 437-450.
- Wahyono, T. (2022). Pengaruh Job Enrichment, Reward dan Teamwork Terhadap Employee Engagement Pada Pt Nusantara Berlian Motor. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 18. Dikutip dari <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805>
- Wakhyuni, E., Asmuni., & Agus, R. (2022). The Influence Of Leadership , Compensation And Career Development On Employee Engagement At Pt. Bank Aceh Syariah Medan Region. *Jurnal Umsu*, 3, 444-455. ISSN 2772-7618
- Yuswardi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 394-405. Dikutip dari <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>