



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work* dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta

Muaziz Muaziz¹, Ryani Dhyan Parashakti²

Universitas Dian Nusantara
email: aziz.nutrilab@gmail.com

Diterima : 24 Desember 2023

Direvisi : 27 Januari 2024

Dipublikasikan : 12 Februari 2024

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu gaya kepemimpinan, *team work* dan *work experience* tujuan penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis pengaruh *work experience* terhadap kinerja karyawan. Dalam proposal penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja PT Nutrilab Pratama Jakarta yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu jumlah sampel digunakan keseluruhan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode SPSS 26.0 Berdasarkan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *team work* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, *team work*, *work experience*

Abstract

Human resources are a central factor in an organization. Whatever its form and purpose, organizations are founded on a vision for the common good, and in the implementation of their mission are managed and managed by people. Labor or employees are the most valuable resource in the organization. The phenomenon in this study is the problem of employee performance. Based on the observations of researchers in the field that the decline in employee performance is caused by several things, namely leadership style, team work and work experience, the purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on employee performance. To analyze the effect of team work on employee performance. To analyze the effect of work experience on employee performance. In this research proposal using quantitative methods. Data collection using questionnaires, a number of questions were made to be filled out by respondents. The population in this study is all employees working at PT Nutrilab Pratama Jakarta which amounts to 52 people. The sampling technique used is saturated sampling, that is, the number of samples used as a whole. The method used in this study is to use the SPSS 26.0 method Based on the results of leadership style has no effect on employee performance. Team Work Effect has a positive and significant effect on performance and work experience has a positive and significant effect on performance.

Keyword: leadership style, *team work*, *work experience*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas

mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilaksanakan dalam suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang melakukan aktivitas secara rutin dan berulang-ulang guna mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, baik materil, keuangan maupun sumber daya manusia (Siswandi, 2020). Namun, manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, partisipan dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Bahkan jika perangkat perusahaan sangat kompleks, tujuan tersebut tidak dapat tercapai tanpa peran aktif karyawan. Jika peran aktif karyawan tidak dicantumkan, alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada gunanya bagi perusahaan (Hasibuan, 2017:10).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Tri Sulkanain Ahmad, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan (Issn & Novitasari, 2022).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sukmawati *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh seorang pimpinan memiliki sifat dan perilaku berbeda dalam mempengaruhi anggotanya, karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan baik selalu menciptakan motivasi yang tinggi kepada setiap anggotanya (Jaenudin *et al.*, 2020)

Team Work 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 (Devi *et al.*, 2022). Tim adalah suatu unit kerja yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Keunggulan dapat diandalkan dalam kerja sama pada tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim (Jawwad, 2016:50).

Work Experience adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. (Bili *et al.*, 2018). *Work experience* adalah merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022)

Metode

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, fokus pada pengumpulan dan analisis data yang dapat diukur dalam bentuk angka, sejalan dengan pendekatan yang banyak menggunakan angka seperti dijelaskan oleh Arikunto (2006). Populasi penelitian melibatkan seluruh pelanggan Darussalam Computer di wilayah Sukarame, Bandar Lampung, dengan sampel yang dipilih secara representatif untuk mencerminkan karakteristik populasi, sesuai dengan konsep yang diperkenalkan oleh Djarwanto (1994). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner di Google Form dengan format tertutup, dan skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan terhadap pernyataan



dalam kuesioner. Dalam menganalisis data, penelitian ini mengimplementasikan metode analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis menggunakan uji T, dengan dukungan alat bantu Microsoft Excel dan Smartpls 4. Hasil analisis data kemudian dipaparkan dengan menjelaskan nilai-nilai yang dihasilkan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Validitas data

Tabel 1 Hasil uji Validitas

Gaya Kepemimpinan	Sig	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
<i>Team work</i>	Sig	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid
<i>Work experience</i>	Sig	Keterangan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Sig	Keterangan
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,000	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid

Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan, *team work* dan *work experience* tersebut dapat diketahui bahwa seluruh item kuesioner telah memiliki nilai signifikansi < 0,05. Sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terpenuhinya asumsi pengujian dan seluruh item telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,831	Reliabilitas
X2	0,885	Reliabilitas
X3	0,744	Reliabilitas
Y	0,831	Reliabilitas

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Hasil dari pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa dihasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam seluruh variabel penelitian telah reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual**

N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42146337
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.082
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan teknik *One Sample Kolmogorov- Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,200. Sehingga bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Artinya, model penelitian telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Linearitas

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

		Sum of Squares		Mean Square		F	Sig.
			df				
Y * X1	Between Groups	(Combined)	237.455	15	15.830	2.442	.014
		Linearity	104.811	1	104.811	16.168	.000
		Deviation from Linearity	132.644	14	9.475	1.462	.176
	Within Groups		233.372	36	6.483		
	Total		470.827	51			

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan nilai signifikansi dari Deviation from Linearity, diketahui bahwa nilai yang dihasilkan adalah sebesar 0,176. Maka terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.819	Std. Error	4.101	Beta	t	Sig.	
	X1	-.100	.050	-.148	-2.007	.050	.834	1.198
	X2	.490	.093	.534	5.291	.000	.447	2.237
	X3	.504	.154	.335	3.265	.002	.432	2.313

a. Dependent Variable: Y

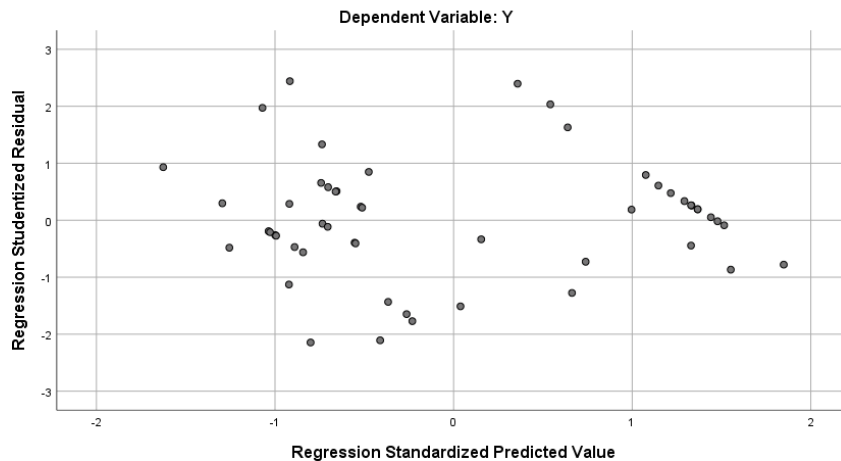
Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Diketahui bahwa dari hasil pengujian multikolinieritas bahwa setiap nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat diketahui bahwasanya tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model penelitian dan telah terpenuhinya asumsi pengujian.



Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan pada gambar tersebut dapat diketahui bahwasanyatitik-titik data penelitian berada di atas dan dibawah angka 0. Selain itu titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang ataupun pola tertentu. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa dalam model penelitian tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan telah memenuhi asumsi pengujian.

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.819	4.101	2.638	.011
	X1	-.100	.050	-.148	.050
	X2	.490	.093	.534	.000
	X3	.504	.154	.335	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian t statistik yang telah dilakukan, maka interpretasi yang dapat disampaikan yaitu nilai t hitung dari Gaya Kepemimpinan adalah sebesar -2,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0,050. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidakadanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi gaya kepemimpinan $\geq 0,05$. Sehingga berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H1 ditolak**.

Nilai t hitung dari *Teamwork* adalah sebesar 5,291 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi *teamwork* $< 0,05$. Sehingga berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H2 diterima**.

Nilai t hitung dari *Work Experience* adalah sebesar 3,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi *work experience* $< 0,05$. Sehingga berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H3 diterima**.

Pengujian Statistik Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.778	3	122.593	57.104	.000 ^b
	Residual	103.048	48	2.147		
	Total	470.827	51			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian F statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwasanya nilai F hitung adalah sebesar 57,104 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, *Teamwork* dan *Work Experience* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi variabel independen (X1, X2 dan X3) sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.767	1.465

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwasanya nilai *adjusted R square* yang telah didapatkan adalah sebesar 0,767. Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan, *teamwork* dan *work experience* adalah sebesar 0,767 atau sebesar 76,7%. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang telah dilakukan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan di PT Nutrilab Pratama Jakarta memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t hitung dari Gaya Kepemimpinan adalah sebesar -2,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0,050. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi $\geq 0,05$. Sehingga berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa **H1**

ditolak.

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan

Teamwork atau kerjasama tim di PT Nutrilab Prtama Jakarta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Nilai t hitung dari *Teamwork* adalah sebesar 5,291 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima.

Pengaruh work experience terhadap kinerja karyawan



Work experience karyawan PT Nutrilab Prtama Jakarta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel pengalaman kerja ditunjukkan dengan Nilai t hitung dari *Work Experience* adalah sebesar 3,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak. *Teamwork* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. *Work Experience* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan H3 diterima.

Daftra Pustaka

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Ahmad Abdul Jawwad. (2016). Manajemen Team Work. Syaamil Cipta Media.
- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Mulyono. (2016). Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan. Ar-Ruzz Media.
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Siswandi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap

	Global: Jurnal Lentera BITEP Volume 02 No 01 Februari 2024 E ISSN : 3025-5503 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

- Kinerja Karyawan. <https://doi.org/Eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350>
- Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian bisnis*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Metodelogi Penelitian*. PT. Bumi Aksara.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Suryani, A. I., Riwayani, Aziddin, T., Ananda, B. S., & Dewi, R. (2020). Pengaruh teamwork, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata pemuda dan olahraga Kota Sibolga. 2(1), 70–76.
- Tri Sulkanain Ahmad, A. M. R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar., 3(1), 1–16.
- Utomo, D. S. & Supratikta, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tanggerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4 (2).