

## Improving Employee Performance Through Financial Motivation, Teamwork, and Leader Supervision at PT. Kusuma Energi Mentari

Arum Wulan Saputri<sup>1</sup>; Erlina Dewi Endah Amaliyah<sup>2</sup>  
Management, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia  
email: [arumwulansaputri@gmail.com](mailto:arumwulansaputri@gmail.com)<sup>1</sup>; [erlina.driset@gmail.com](mailto:erlina.driset@gmail.com)<sup>2\*</sup>

### ABSTRACT

*PT. Kusuma Energi Mentari providing renewable energy using solar panels. Work targets increasing every year, means that the company is well developed. However, the increase in work targets has not been realized optimally. Therefore, PT. Kusuma Energi Mentari strives to improve their employee performance. This research was conducted to find out what factors can influence employee performance at PT. Kusuma Energi Mentari, especially in term of financial motivation, teamwork, and leader supervision. Those factors needs to be re-examined because there are inconsistent results from previous research. The sample was 32 employees or used saturation sampling technique. Data was obtained using questionnaire and tested using multiplier linier regression analysis in SPSS 23 application. The results show that financial motivation, teamwork, and leader supervision partially and simultaneously have a positive effect on employee performance. It means when the salary, allowances, bonuses, incentives, and protection programs provided by the company going higher, the quality, quantity of work, sense of responsibility, teamwork, and initiative in the employees will be higher too. If the sense of responsibility in the team, the sense of mutual contribution, maximizing ability, coordination in the process of completing task, and effective communication within the team member increase, it will increse the quality, quantity of work, sense of responsibility, teamwork, and initiative in the employees too. When the setting of work standars, work assessment, work measurement, and analysis of work deviations improve, it will improve the the quality, quantity of work, sense of responsibility, teamwork, and initiative in the employees too.*

**Keywords** : *Financial Motivation, Teamwork, Leader Supervision, and Employee Performance.*

### Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Finansial, Teamwork, dan Leader Supervision di PT. Kusuma Energi Mentari

#### Abstrak

PT. Kusuma Energi Mentari bergerak di bidang penyediaan energi terbarukan yaitu *solar panel*. Perusahaan ini berkembang dengan baik sebab target kerja selalu meningkat setiap tahunnya. Namun, peningkatan target kerja tersebut belum dapat direalisasikan secara maksimal. Oleh karena itu, PT. Kusuma Energi Mentari berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan guna melihat faktor-faktor saja yang mampu berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kusuma Energi Mentari, terutama dari sisi motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision*. Penelitian mengenai faktor-faktor tersebut perlu dilakukan sebab masih terdapat berbagai hasil dari penelitian terdahulu yang menemukan hasil yang tidak konsisten. Sampel yang digunakan adalah

seluruh karyawan berjumlah 32 karyawan atau dapat disebut sebagai teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Kemudian data diuji dengan analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi SPSS 23 untuk mengujinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi finansial, *teamwork*, serta *leader supervision* secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi gaji, tunjangan, bonus, insentif, program-program proteksi yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin baik pula kualitas, kuantitas kerja, rasa tanggung jawab, *teamwork*, dan inisiatif pada diri karyawan. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dalam tim, rasa saling berkontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal, koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, serta komunikasi yang efektif dalam tim akan meningkatkan pula kuantitas, kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan. Semakin baik penetapan standar kerja, penilaian kerja, pengukuran kerja, serta analisis penyimpangan kerja maka akan semakin baik pula kualitas, kuantitas kerja, rasa tanggung jawab, kerjasama tim, dan inisiatif pada diri karyawan.

**Kata Kunci :** *Motivasi Finansial, Teamwork, Leader Supervision, dan Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Salah satu aspek keberhasilan dalam perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi akan membuat aktivitas manajemen dalam perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang kompeten maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Keuntungan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan apabila memiliki karyawan dengan kinerja yang baik (Awalia et al., 2020).

Menurut Abdillah & Sari (2023), kinerja karyawan ialah sebuah hasil kerja yang telah digapai oleh karyawan dengan melakukan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah : karakteristik individu, komitmen organisasi (Putra et al., 2022), pengembangan karir (Paseno & Megawaty, 2023), kedisiplinan (Ekawati & Lubis, 2023), motivasi finansial (Cinnamon, 2018), dan masih banyak lagi. Tetapi penelitian ini akan menggunakan variabel motivasi finansial menurut (Putra et al., 2022), (Utami, 2021), (Riofita, 2018),

*teamwork* menurut (Jaya & Dessyarti, 2022), (Badriyah et al., 2022), serta *leader supervision* menurut (Srigati & Ismiyati, 2020).

Menurut Putra et al., (2022), motivasi finansial adalah upah yang dibayarkan secara langsung dalam bentuk gaji pada karyawan sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain motivasi finansial, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kerjasama tim (*teamwork*). *Teamwork* adalah proses individu yang memecahkan suatu masalah agar tujuan bersama dalam suatu tim dapat tercapai. Penyebab selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *leader supervision*. Menurut Kuncahyo & Purnama (2023), pengawasan pimpinan adalah suatu kegiatan mengamati seluruh aktivitas perusahaan dalam mengumpulkan data agar tujuan perusahaan dapat diketahui serta kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan aktivitas juga dapat diketahui.

PT. Kusuma Energi Mentari adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan energi bertenagakan surya (Perusahaan Listrik Tenaga Surya) yang berdiri sejak tahun 2019. PT. Kusuma

Energi Mentari telah berkembang dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada target kerja yang setiap tahunnya meningkat. Namun demikian, target kerja tersebut masih belum dapat diraih secara maksimal karena berbagai faktor. Diduga faktor yang masih bisa ditingkatkan ialah kinerja karyawan. Seperti : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, yang masih belum optimal sehingga target perusahaan belum bisa tercapai secara maksimal.

Beberapa hal yang diduga sebagai penyebab kinerja karyawan yang belum optimal adalah motivasi finansial. Karyawan merasa jika perusahaan memberikan gaji belum setara dengan tanggung jawab yang diemban. Karyawan menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan berupa gaji. Karyawan menyatakan dengan adanya kenaikan gaji dapat menambah motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Selain itu, kinerja karyawan mengalami penurunan disebabkan oleh *teamwork* antar karyawan yang kurang maksimal. Karyawan merasa masih kurang kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan, masih sering terjadi komunikasi yang kurang baik/ *miss communication* antar karyawan, kurangnya koordinasi antar sesama karyawan, sedangkan *teamwork* sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Selain itu penyebab kinerja karyawan menurun adalah kurangnya *leader supervision*. Karyawan masih banyak yang belum menaati peraturan perusahaan seperti salah satunya adalah penggunaan jam kerja yang kurang efektif dan efisien, dimana jam masuk kerja pukul 08.00 tetapi karyawan yang datang terlambat juga masih banyak. Hal tersebut dapat

mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Dengan menyikapi fenomena ini, pengawasan pimpinan sangat diperlukan untuk mengevaluasi agar kinerja karyawan meningkat lebih baik lagi. Pimpinan yang melakukan pengawasan dengan baik, akan mengendalikan aktivitas perusahaan agar terstruktur dengan baik dan dapat diketahui apabila terjadi kesalahan dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Awalia et al., (2020), kinerja ialah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan *jobdesk* masing- masing karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Putra et al., (2022), adalah hasil yang dilakukan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sriwahyuni et al., (2021), indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kerja dapat dinilai dari ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang karyawan yang dihasilkan dalam satu jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat diukur dari seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tanggung jawab  
Sikap tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugasnya dan mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

4. Kerjasama  
Karyawan bersedia untuk bekerjasama dengan rekan kerja pada saat jam kerja berlangsung ataupun pekerjaan lain agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan melaksanakan serta mengatasi suatu masalah tanpa adanya perintah dari atasan.

### **Motivasi Finansial**

Menurut Putra et al., (2022), motivasi finansial adalah upah yang diberikan secara langsung untuk karyawan berupa gaji berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan. Motivasi finansial merupakan pemberian di luar gaji tetap berupa tunjangan, uang, maupun barang bagi karyawan. Menurut Cinnamon (2018), motivasi finansial yaitu dorongan yang menimbulkan perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan imbalan. Imbalan tersebut sering disebut dengan gaji, upah, atau bonus. Menurut Putri & Menuh (2018), motivasi finansial adalah dorongan langsung kepada para karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Motivasi finansial merupakan penghargaan secara langsung berupa uang untuk diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Putra et al., (2022), indikator motivasi finansial adalah gaji, tunjangan, dan bonus. Menurut Utami (2021), indikator motivasi finansial adalah gaji/upah, insentif, tunjangan, dan bonus. Selanjutnya menurut Riofita (2018), indikator dari motivasi finansial adalah program-program proteksi, bonus, dan gaji.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Menuh (2018), motivasi finansial secara parsial dan simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Didukung juga oleh penelitian Putra et al., (2022), motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung juga oleh penelitian Cinnamon (2018), yang menyatakan bahwa motivasi finansial secara parsial dan simultan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga dapat ditetapkan suatu hipotesis yang mewakili hubungan antara motivasi finansial dan kinerja karyawan:

H1 : Motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Teamwork**

Menurut Awalia et al., (2020), *teamwork* merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama dimana dapat dikembangkan keefektifan untuk mencapai tujuan tim tersebut. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan, diperlukan *teamwork* antar karyawan dengan karyawan yang lain. Menurut Paseno & Megawaty (2023), *teamwork* merupakan sekelompok orang yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara bersama-sama dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tim yang kompak akan memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Jaya & Dessyarti (2022), indikator *teamwork* adalah tanggung jawab, saling kontribusi, penerahan kemampuan secara maksimal, koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, dan komunikasi yang efektif.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Awalia et al., (2020), menjelaskan bahwa *teamwork* secara parsial dan simultan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Didukung pula oleh penelitian Siagian (2020) yang menjelaskan jika *teamwork* berdampak

positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Paseno & Megawaty (2023), menjelaskan bahwa *teamwork* berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga ditentukan hipotesis yang menggambarkan hubungan antara *teamwork* dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

H2 : *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### ***Leader Supervision***

Menurut Srigati & Ismiyati (2020), *leader supervision* ialah proses seorang pimpinan agar dapat mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan rencana, tujuan, dan perintah, serta kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Ekawati & Lubis (2023), *leader supervision* adalah suatu kegiatan untuk mengamati pelaksanaan operasional guna memastikan bahwa berbagai kegiatan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya, agar menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan, serta memperbaikinya jika terdapat suatu kesalahan.

Menurut Srigati & Ismiyati (2020), indikator *leader supervision* adalah penetapan standar kerja, penilaian kerja, pengukuran kerja, dan analisis penyimpangan. Suatu perusahaan harus menetapkan standar kerja yang optimal, melalui rencana kerja yang disusun dengan baik, memberikan gambaran pekerjaan, dan proses kerja yang baik agar dapat tercapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pimpinan juga harus memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mengurangi kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih rajin dan baik lagi, sehingga hal tersebut

berdampak baik bagi perusahaan. Pemimpin juga memberikan instruksi kemudian mengecek setiap pekerjaan karyawan yang dikerjakan apakah telah sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut adalah langkah yang dilakukan untuk menghasilkan petunjuk apabila terjadi penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Selain itu, penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan suatu pekerjaan harus dapat dianalisa serta diperbaiki sehingga tidak akan terjadi kesalahan lagi.

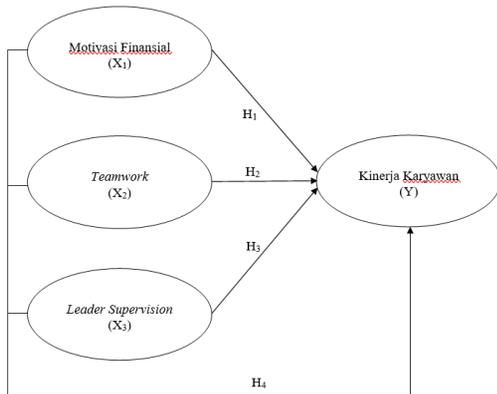
Studi yang dilakukan oleh Srigati & Ismiyati (2020), menerangkan jika *leader supervision* secara simultan dan parsial berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian Ekawati & Lubis (2023), yang menjelaskan jika *leader supervision* secara parsial dan simultan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil ini adalah penelitian Ahin (2022), yang menjelaskan bahwa *leader supervision* berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga dirumuskan hipotesis yang menggambarkan hubungan antara *leader supervision* dengan kinerja karyawan berikut:

H3 : *Leader Supervision* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Cinnamon (2018) menjelaskan bahwa secara bersama-sama motivasi non finansial dan motivasi finansial berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian Paseno & Megawaty (2023), menjelaskan bahwa kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ekawati & Lubis (2023) menjelaskan bahwa pengawasan pimpinan dan kedisiplinan berpengaruh simultan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, ditentukan

hipotesis yang menggambarkan hubungan motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* dengan kinerja karyawan berikut:

H4 : Motivasi finansial, *Teamwork*, dan *Leader Supervision* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada seluruh karyawan PT. Kusuma Energi Mentari sebanyak 32 orang. Sehingga metode sampling yang digunakan adalah *sample jenuh*. Sampling jenuh ialah teknik sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal tersebut dilakukan jika jumlah populasi kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan ninimnya tingkat kesalahan (Amin et al., 2023).

Untuk pengetahui kuat atau lemahnya tingkat pengaruh, perangkat ukur yang digunakan yaitu Skala *Likert*. Pengukuran indikator studi ini diukur berdasarkan tingkat kesetujuan yang diperoleh dari setiap jawaban responden yang masuk melalui kuesioner dan akan diberikan skor. Skor tersebut berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Instrument**

a. Uji Validitas  
 Uji validitas merupakan teknik untuk mengukur absah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai korelasi  $<$  nilai signifikan 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang berjumlah 59 dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,349.

b. Uji Reliabilitas  
 Uji reliabilitas ialah alat untuk menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha*  $>$  0,6. Penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur untuk penelitian.

**Hasi Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas  
 Penelitian ini menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Hasil yang didapatkan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,073 dimana hasil tersebut  $>$  0,05 maka dalam studi ini data berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56242832
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148
	Negative	-,097
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2023

- b. Uji Multikolinearitas  
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa VIF pada masing-masing variabel bebas (*independent*) < 10 dan nilai tolerance > 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan metode uji Glejser, dijelaskan bahwa semua variabel bebas (*independent*) memiliki nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	9,904	6,798		
Motivasi Finansial	,228	,100	,287	2,283	,030
Teamwork	,404	,117	,447	3,444	,002
Leader Supervision	,269	,126	,281	2,128	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Persamaan regresi berdasarkan tabel 1 adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,904 + 0,228X_1 + 0,404X_2 + 0,269X_3$$

Persamaan tersebut dapat ditafsirkan bahwa:

- a. Apabila motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* bernilai 0 atau konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Kusuma Energi Mentari adalah sebesar 9,904.
- b. Apabila motivasi finansial meningkat 1% maka kinerja karyawan akan

meningkat pula sebesar 22,8%, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

- c. Apabila *teamwork* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 40,4%, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Apabila *leader supervision* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 26,9%, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Sedangkan uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, nilai t hitung sebesar 2,283 > t tabel sebesar 1,701 serta nilai signifikansi 0,030 < 0,05, kemudian nilai koefisien bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dapat diterima dan motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi finansial dapat diberikan dengan baik oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 2. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 3,444 > nilai t tabel sebesar 1,701 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Kemudian nilai koefisien positif. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedua dapat diterima dan *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila *teamwork* dapat berjalan dengan optimal maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 3. Pengaruh *Leader Supervision* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, nilai t hitung sebesar 2,128 > nilai t tabel sebesar 1,701, dan nilai signifikansi 0,042 < 0,05. Kemudian nilai koefisien bernilai

positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima dan *leader supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila *leader supervision* dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

b. Uji F

**Tabel 2.** Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	802,457	3	267,486	19,037	,000 <sup>b</sup>
Residual	393,418	28	14,051		
Total	1195,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Finansial, Teamwork, Leader Supervision

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diperoleh nilai f hitung sebesar  $19,037 > f_{tabel(3,28)} = 2,95$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3.** Tabel R<sup>2</sup> Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 <sup>a</sup>	,671	,636	3,74842

a. Predictors: (Constant), Motivasi Finansial, Teamwork, Leader Supervision

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,636 yang berarti motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya sebesar 36,4%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi finansial memiliki berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, jika gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan program-program proteksi yang diberikan perusahaan semakin tinggi, maka akan semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan. Motivasi finansial sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena motivasi finansial seperti program-program proteksi, insentif, bonus, tunjangan, dan gaji yang diberikan dapat memberikan semangat yang tinggi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Namun apabila tidak diberikan sesuai dengan yang diinginkan, maka kinerja karyawan akan menurun dan dapat merugikan perusahaan dikarenakan tidak tercapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Cinnamon (2018), yang mengatakan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi finansial seperti insentif yang terdiri dari gaji, bonus, dan jaminan sosial yang berkualitas dapat membuat karyawan semakin semangat untuk bekerja.

**Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan**

Studi menemukan bahwa variabel *teamwork* memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dalam tim, rasa saling bekerjasama, penerahan kemampuan secara maksimal, koordinasi

dalam proses menyelesaikan tugas, serta komunikasi yang efektif dalam tim akan meningkatkan pula kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan *teamwork* memiliki peranan yang penting. *Teamwork* yang dapat terjalin dengan baik akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Paseno & Megawaty (2023), yang menemukan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Apabila *teamwork* yang diterapkan oleh karyawan PT. Bank Papua Cabang Makassar meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun jika tidak ada *teamwork* dalam melakukan suatu pekerjaan, maka kinerja karyawan juga akan menurun karena banyaknya *miscommunication*.

### **Pengaruh *Leader Supervision* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *leader supervision* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penetapan standar kerja, penilaian kerja, pengukuran kerja, serta analisis penyimpangan kerja maka akan semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan. *Leader supervision* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan *leader supervision* dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berpengaruh kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil ini didukung oleh studi Srigati & Ismiyati (2020), yang menemukan jika *leader supervision* berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Jika pengawasan pimpinan mempunyai peran

yang penting dalam pelaksanaan kinerja karena dengan adanya pengawasan pimpinan seorang karyawan dapat tertata dan terencana sesuai dengan apa yang sudah diharapkan atau direncanakan dari sebuah perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Finansial, *Teamwork*, dan *Leader Supervision* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* telah diterapkan dengan baik, sehingga masing-masing karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kusuma Energi Mentari.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Cinnamon (2018), menjelaskan apabila motivasi non finansial dan motivasi finansial secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, studi yang Paseno & Megawaty (2023) menjelaskan bahwa kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Ekawati & Lubis (2023), menjelaskan jika kedisiplinan serta pengawasan dari pimpinan secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Menurut hasil studi tentang pengaruh motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Energi Mentari, dapat ditarik simpulan berikut :

1. Motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi finansial maka akan

semakin meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji, tunjangan, bonus, insentif, program-program proteksi yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.

2. *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *teamwork* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dalam tim, rasa saling berkontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal, koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, serta komunikasi yang efektif dalam tim akan meningkatkan pula kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
3. *Leader supervision* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat *leader supervision* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik penetapan standar kerja, penilaian kerja, pengukuran kerja, serta analisis penyimpangan kerja maka akan semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, dan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
4. Motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Energi Mentari.

Berdasarkan berbagai dukungan hipotesis serta hasil studi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh beberapa model untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kusuma Energi Mentari, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi finansial yaitu dengan meningkatkan gaji, tunjangan, bonus, insentif, program-program proteksi yang diberikan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan melalui *teamwork*. Yaitu dengan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam tim, rasa saling berkontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal, koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, serta komunikasi yang efektif dalam tim.
3. Meningkatkan kinerja karyawan melalui *leader supervision*. Yaitu dengan meningkatkan penetapan standar kerja, penilaian kerja, pengukuran kerja, serta analisis penyimpangan kerja.
4. Meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* secara bersama-sama.

Dalam meneliti faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini masih terbatas pada motivasi finansial, *teamwork*, dan *leader supervision* saja. Selain itu, populasi masih relatif sedikit. Maka, untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplor lebih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *spiritual intelligence* karyawan (Amaliyah & Nugroho, 2022), *knowledge sharing* (Nugroho & Setyawan, 2022), kegigihan (Amaliyah et.al., 2023), *learning organization* (Utami et.al., 2022) maupun variabel lainnya. Penelitian yang akan datang juga dapat memperluas area penelitian misalnya pada industri sejenis maupun dalam wilayah yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170-183.
- Amaliyah, E. D. E., & Nugroho, B. S. (2022). Improving Personal Financial Management through Financial Technology, Financial Capability, and Spiritual Intelligence as Intervening Variable. *Admisi dan Bisnis*, 23(1), 57-70.  
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/3477>
- Amaliyah, E. D. E., Prabasari, B., & Rohmawati, L. (2023). The Role of Financial Literacy and Grit in Good Financial Behavior. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 9(2), 150-171.  
<https://jbmp.umsida.ac.id/index.php/jbmp/article/view/1731>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Ahin, Y. (2022). *Analisis Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alam di Pontianak*. 6(11), 2367-2378.
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12-19.
- Cinnamon, G. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UNBRAW*, 6(1).
- Ekawati, Y. A., & Lubis, S. Y. (2023). *Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Prempuan dan Pelindungan Anak Kabupaten Asahan*. 5(2), 17-24.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya), (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, 2686-1771.
- Kuncahyo, R., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *NIAGAWAN*, 12(2), 1-61.  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Nugroho, B. S., & Setyawan, N. A. (2022). Knowledge Sharing and Employee Performance: the mediating role of Organizational Learning. *Admisi dan Bisnis*, 23(2), 155-164.  
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/3786>
- Paseno, N. F. B., & Megawaty. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar. *Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 12(3), 91-92.
- Putra, I. P. G. K., Sujana, I. W., & Novaria, N. N. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unirama Kapal. *Jurnal Emas*, 3(1), 85-97.
- Putri, I. G. A. I. M., & Menuh, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Adi Dharma Kuta Bali. *Forum Manajemen*, 16(2), 88-97.
- Riofita, H. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan

- Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–8.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Srigati, S., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Distanbun. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 106–115. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38942>
- Sriwahyuni, I., Said, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(5), 1–17.
- Utami, H., Setyawan, N. A., Nugroho, B. S., Ayuwardani, M., & Suharmanto, S. (2022, May). Peningkatan competitive advantage berdasarkan pengaruh learning organization, knowledge sharing, motivation terhadap employee performance. In *Prosiding Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (Vol. 4, No. 1). <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/Sentrikom/article/view/3388>
- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 100–109. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.100-109>