

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8250243)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8250243>

Implementasi *Leadership*, *Quality Work*, dan *Team Work* Terhadap Kinerja Crew Lion Air

Eneng Wiliana^{1*}, Siti Aisyah²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah,
Kota Tangerang

Email : nengwili.umt@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out how the influence of leadership, quality work, and team work on the performance of Lion Air. This study used a quantitative approach. The population was 2.572 employees and the sample in this study was 100 employees at Lion Air by using Slovin formula. Data were collected through initial observations, questionnaires, and interview. The analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that partially, the Leadership variable (X1) has a significant effect on Crew Performance (Y). This is indicated by t count > t table i.e. t count 2.386 > t table 1.984 with a significant level of 0.000 or less than 0.05. The Quality Work variable (X2) has a significant effect on Crew Performance (Y). This is indicated by t count > t table, namely t count 7.075 > t table 1.984 with a significant level of 0.000 or less than 0.05. The Team Work variable (X3) has a significant effect on Crew Performance (Y). This is indicated by t count > t table i.e. t count 5.500 > t table 1.984 with a significant level of 0.000 or less than 0.05. Simultaneously the variables Leadership (X1), Quality Work (X2), and Teamwork (X3) have a positive effect on Crew Performance (Y), namely F calculate > F table of 92.035 > 2.70. With the value of the multiple regression equation $Y = 6.046 + 0.618 X1 + 0.236 X2 + 0.003X3$. The results of the multiple correlation test between X1, X2, and X3 against Y obtained a correlation value (R) of 0.813 or 81.3%.

Keywords: *influence of leadership, quality work, team work, Lion Air*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kinerja merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kepemimpinan untuk mengkolaborasi suatu kelompok kerja (*teamwork*) menjadi pekerjaan yang berkualitas (*quality work*). Dunia kerja ada kalanya dituntut untuk bekerja bersama orang lain atau bekerja dalam tim, dimana setiap orang didalamnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang pemimpin yang kuat dapat membuat perbedaan besar dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Secara umum, kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan sekelompok orang menjadi satu unit yang kohesif dengan visi dan misi bersama untuk mencapai hasil. Ini semua tentang menetapkan arah dan bekerja sebagai tim untuk mencapai hasil yang sama.

Untuk menjadi pemimpin yang baik, hal yang perlu di pahami adalah kekuatan dan kelemahan tim atau kelompok kerja. Pemimpin juga harus bertindak membantu anggota tim dengan menumbuhkan rasa saling percaya dan menghormati satu sama lain. Seorang pemimpin yang baik juga harus bertindak sebagai panutan dan memberi contoh bagaimana berperilaku. Ini akan membantu anggota timnya berkembang menjadi individu yang lebih bertanggung jawab.

Selanjutnya, pemimpin harus menjaga sikap dan lingkungan kerja anggota tim, dengan memberikan umpan balik secara teratur untuk membantu anggota tim memahami kinerja mereka dan meningkatkannya. Contohnya dengan menggunakan pujian ketika melihat pekerjaan karyawan dilakukan dengan baik dan menghukumnya ketika melihat pekerjaan

karyawan dilakukan dengan buruk. Ini akan membantu masing-masing berkembang menjadi pekerja yang lebih andal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Team work*. Demi terciptanya kinerja perusahaan yang baik, dalam perusahaan pasti ada *Team work* khusus untuk membantu di setiap *jobdesk* para masing-masing karyawan. (Amirullah 2015) menyatakan bahwa *Team work* atau kelompok kerja dapat di definisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya adalah *Quality work* atau kualitas kerja dapat diartikan juga sebagai kualitas kehidupan kerja yaitu usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi kinerja mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

PT. Lion Mentari Airlines beroperasi sebagai Lion Air adalah sebuah maskapai penerbangan bertarif rendah (*low-cost carrier*) yang berpangkalan pusat di Jakarta, Indonesia. Lion Air sendiri adalah maskapai swasta terbesar di Indonesia. Didirikan pada tanggal 15 November 1999 dan mulai beroperasi tanggal 30 Juni 2000.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis di PT. Lion Mentari Airlines, adanya kepemimpinan dan kualitas kerja mampu meningkatkan kinerja *crew* Lion Air. Tetapi realisasinya belum berjalan maksimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari penumpang Lion Air. Kondisi tersebut terjadi salah satunya karena kurangnya koordinasi antara pemimpin dan anggota tim. Dimana kurangnya kesadaran diri dalam menerapkan ilmu *Leadership* yang baik dan benar. Karena pada dasarnya kepemimpinan adalah keterampilan penting bagi setiap manusia.

Hal lainnya adalah kerja tim antara sesama *crew* ataupun *groundstaff*, sering kali terjadi *misscommunication* ataupun koordinasi yang tidak sejalan, sehingga mungkin ada *jobdesk* yang terlewat yang menjadikan keluhan penumpang. Setiap karyawan tentu memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai prosedur dari perusahaan, karena apabila target tidak tercapai seperti *ontime departure* tentu akan ikut mempengaruhi target perusahaan. Menurut hasil penelitian (Yulistiyono.dkk, 2021) dengan menyatakan bahwa hasil penelitannya adalah *Quality Work* dan *Team Work* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Saifuddin dan Sijabat, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka terdapat rumusan masalah yang dapat diajukan sebagai berikut: 1.) Seberapa besar pengaruh *Leadership* terhadap kinerja *crew* Lion Air? 2.) Seberapa besar pengaruh *Quality work* terhadap kinerja *crew* Lion Air? 3.) Seberapa besar pengaruh *Team work* terhadap kinerja *crew* Lion Air? 4.) Seberapa besar pengaruh implementasi *Leadership*, *Quality work* dan *Team work* secara simultan terhadap kinerja *crew* Lion Air?

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan (Leadership)

Menurut (Taryaman 2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pendapat lain juga mengemukakan menurut (Robbins dan Judge, 2016:127) bahwa “Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”.

Kualitas Kerja (Quality Work)

Menurut Walton dalam (Ristanti dan Dihan 2017) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Artinya dalam praktik merealisasikan kualitas kehidupan kerja, perusahaan berusaha melihat dari sudut pandang para pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah perusahaan akan membuat karyawan merasa lebih bernilai bagi perusahaan, kemudian dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi karyawan serta membantu menghasilkan kinerja optimal. Pendapat lain dari (Siagian, 2015:320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas.

Kelompok Kerja (Team Work)

Teamwork menurut Winardi (2004:263) dalam (Duha, 2018:61), *teamwork* merupakan sekumpulan orang-orang yang saling berinteraksi satu sama lain secara teratur selama jangka waktu tertentu, dan mereka beranggapan bahwa mereka saling bergantung satu sama lain, sehubungan dengan upaya mencapai sebuah tujuan umum (atau lebih). Demikian juga dengan beberapa penelitian Tracy dalam (Silvani dan Triatmanto 2017) yang menyatakan *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno 2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut (Mangkunegara 2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh *Leadership* terhadap kinerja *crew* Lion Air.

H2 : Diduga terdapat pengaruh *Quality Work* terhadap kinerja *crew* Lion Air.

H3 : Diduga terdapat pengaruh *Team Work* terhadap kinerja *crew* Lion Air.

H4 : Diduga terdapat pengaruh *Leadership*, *Quality Work* dan *Team Work* secara bersama-sama terhadap kinerja *crew* Lion Air.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja sebagai *crew* Lion Air yang berjumlah 2.572 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 2.572 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 2.572 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{2.572}{1 + 2.572(0,1)^2}$$

$n = 96,2$ disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 responden

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Terdiri dari *Captain*, *First Officer*, dan *Flight Attendant*.

Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijabarkan dan dapat dilihat pada tabel berikut: Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian:

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
1.	<i>Leadership</i> . Menurut Taryaman (2016 : 7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.	1. Stabilitas emosi 2. Hubungan manusia 3. Motivasi pribadi 4. Kemampuan komunikasi	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10	Likert
2.	<i>Quality work</i> . Menurut Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.	1. Kompensasi yang tepat dan adil 2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat 3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja 4. Interaksi sosial ditempat kerja	11,12 13,14,15 16,17 18,19,20	Likert

3.	<p><i>Team work.</i> Menurut Winardi (2004:263) dalam Timothius Duha, S.E., M.M. (2018:61), <i>teamwork</i> merupakan sekumpulan orang-orang yang saling berinteraksi satu sama lain secara teratur selama jangka waktu tertentu, dan mereka beranggapan bahwa mereka saling bergantung satu sama lain, sehubungan dengan upaya mencapai sebuah tujuan umum (atau lebih).</p>	<p>1. Tanggung jawab bersama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal 4. Komunikasi yang efektif</p>	<p>21,22,23 24,25 26,27 28,29,30</p>	Likert
4.	<p>Kinerja <i>crew</i>. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”</p>	<p>1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas</p>	<p>31 32 33 34 35 36 37 38 39,40</p>	Likert

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Uji Instrumen Penelitian: Untuk mengetahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur yang nantinya akan digunakan.
2. Uji Asumsi Klasik: Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y
4. Hasil Uji Statistik t: Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y
5. Hasil Uji Statistik F (Simultan): Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y dalam model regresi berganda .

HASIL**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Diketahui $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$. Nilai r tabel 0,361. *Leadership*, *Quality Work*, *Team Work* dan kinerja *crew* dinyatakan telah valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena angket yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung nilai yang salah atau nol, penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *Cronbach Alpha* berdasarkan variabel pemberian *Leadership* (X1), *Quality Work* (X2), *Team Work* (X3) dan kinerja *crew* (Y) hasil tersebut melebihi nilai signifikan 0,60.

Uji Normalitas

Dari gambar diagram *P-Plot* didapat grafik *normal probability p-plot* terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Berarti grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* variabel *leadership* (X1) 0,539, *quality work* (X2) 0,535, dan *team work* (X3) 0,964 di mana ketiga nilai tersebut $> 0,1$ dan nilai VIF variabel *leadership* (X1) sebesar 1,855, *quality work* (X2) sebesar 1,869, dan *team work* (X3) sebesar 1,037 dimana berarti kedua nilai tersebut kurang dari 10 (< 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output SPSS menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,661	,643	2,791	1,591
a. Predictors: (Constant), <i>Leadership</i> , <i>Team Work</i> , <i>Quality Work</i>					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi *Leadership*, *Quality Work*, dan *Team Work* secara simultan terhadap kinerja *crew* Lion Air adalah sebesar 66,1% dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji t****Tabel 3 Hasil Uji T X1 terhadap Y**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,293	3,476		2,386	,020		
	<i>Leadership</i>	,805	,083	,788	9,755	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: KINERJA								

Berdasarkan tabel diatas pada *output Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai t-hitung 9,755 > t-tabel 1,984 atau nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel *leadership* (X1) Berpengaruh Terhadap kinerja (Y).

Tabel 4 Hasil Uji T X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,057	3,554		4,800	,000
	Quality Work	,592	,084	,681	7,075	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas pada *output Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai t-hitung 7,075 > t-tabel 1,984 atau nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel *quality work* (X1) Berpengaruh Terhadap kinerja (Y).

Tabel 5 Hasil Uji T X3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,945	6,459		,921	,361
	TEAM WORK	,841	,153	,585	5,500	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas pada *output Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai t-hitung 5,500 > t-tabel 1,984 atau nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel *team work* (X1) Berpengaruh Terhadap kinerja (Y).

Uji f

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan) variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767,059	3	255,686	92,035	,000 ^b
	Residual	266,701	96	2,778		
	Total	1033,760	99			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), TEAM WORK, LEADERSHIP, QUALITY WORK

Sumber : *Output SPSS V26 (2023)*

Berdasarkan tabel 4.23 *output ANOVA* menunjukkan bahwa nilai Fhitung 92,035 > Ftabel 2,70 atau nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel *leadership*, *quality of work*, dan *team work* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 8,293 + 0,805 X_1$ yang menunjukkan nilai 0,805 bernilai positif, sehingga dari hasil tersebut semakin tinggi nilai

leadership (X1) pada nilai tertentu, maka menaikkan kinerja pada nilai tertentu. Karena nilai t-hitung $9,755 > t\text{-tabel } 1,984$ atau nilai Sig $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap Kinerja”.

Pengaruh *Quality Work* terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 17,057 + 0,592 X_2$ yang menunjukkan nilai 0,592 bernilai positif, sehingga dari hasil tersebut semakin tinggi nilai *quality work* (X2) pada nilai tertentu, maka menaikkan kinerja pada nilai tertentu. Karena nilai t-hitung $7,075 > t\text{-tabel } 1,984$ atau nilai Sig $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan *quality work* terhadap Kinerja”.

Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 5,945 + 0,841 X_3$ yang menunjukkan nilai 0,841 bernilai positif, sehingga dari hasil tersebut semakin tinggi nilai *team work* (X3) pada nilai tertentu, maka menaikkan kinerja pada nilai tertentu. Karena nilai t-hitung $5,500 > t\text{-tabel } 1,984$ atau nilai Sig $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan *team work* terhadap Kinerja”.

Pengaruh *Leadership, Quality Work dan Team Work* terhadap Kinerja.

Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 6,046 + 0,618 X_1 + 0,236 X_2 + 0,003 X_3 + e$ yang menunjukkan nilai 0,618, 0,236 dan 0,003 bernilai positif, sehingga dari hasil tersebut semakin tinggi nilai *leadership* (X1), *quality work* (X2) dan *team work* (X3) pada nilai tertentu, maka menaikkan kinerja (Y) pada nilai tertentu. Karena nilai F hitung $92,035 > F\text{tabel } 2,70$ atau nilai Sig $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan *leadership, quality work dan team work* terhadap kinerja”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil Pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa *leadership* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* (Y) Lion Air dengan nilai masing-masing t hitung yang diperoleh lebih besar dari t table dan pada nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa dengan menerapkan ilmu *leadership* (X1) dengan baik maka kinerja *crew* (Y) pun akan menjadi maksimal.
- 2) Hasil Pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa *quality work* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* (Y) Lion Air dengan nilai masing-masing t hitung yang diperoleh lebih besar dari t table dan pada nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa perusahaan yang menciptakan *quality of work* (X2) yang sesuai atau lingkungan kerja yang sehat, maka kinerja *crew* (Y) pun akan meningkat.
- 3) Hasil Pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa *team work* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* (Y) Lion Air dengan nilai masing-masing t hitung yang diperoleh lebih besar dari t table dan pada nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa dengan *team work* (X3) yang kuat, maka kinerja *crew* (Y) pun akan lebih efisien dan tepat sasaran.
- 4) Hasil pengujian secara simultan (uji-F) menunjukkan bahwa variabel *leadership, quality work, dan team work* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja *crew* Lion Air. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai F hitung diperoleh lebih besar daripada F tabel dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Artinya bahwa perusahaan yang menerapkan ilmu kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang sehat, dan kerjasama *team* yang kuat maka akan tercipta kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan.
- 5) Hasil Koefisien determinasi memperoleh hasil sebesar 0,661 atau setara dengan 66,1%,

yang artinya variabel *leadership*, *quality of work*, dan *team work* memberikan pengaruh sebesar 66,1% terhadap kinerja yang dimana besaran tersebut masuk kedalam kategori pengaruh tinggi menurut Supranto (2001) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan jika semakin baik *leadership*, *Quality of work*, dan *team work* yang dijalankan dalam suatu organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Referensi

- Agustina, and Kumala. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor." *Kindai* II(1). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/200>.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Davis, Keith, and William Frederick. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: deepublish.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, M.M. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*. Pekanbaru: CV. DOTPLUS Publisher.
- Fitriayu Diah Pitaloka, G. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Team Work, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap Ska Gandu Mlarak Ponorogo)." *Kepemimpinan, Team work, Kedisiplinan, Produktivitas kerja*.
- George R, Terry, and Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen, Penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari, Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A, and N Kohar. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur." *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen* 1(1): 141–50.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ritia Anggadita. 2021. *Konsep Diri Dan Konformitas Pada Perilaku Konsumtif Remaja*. Pekalongan: Penerbit Nem.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mawu, Kendra S, Baruhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2018. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4): 3148–57.
- Nikolaus Duli. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pandi, Afandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Retnowulan, Julia. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Barkah Jaya Mandiri." *Cakrawala* 18(1): 100–107.
- Ristanti, Astrianditya Januar, and Fereshti Nurdiana Dihan. 2017. "Pengaruh Kualitas

- Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap.” *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 5(1): 53.
- Robbins, Stephen P, and Thimoty A Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, Muh, and Raully Sijabat. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerja Sama Tim , Dan Loyalitas Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas PGRI Semarang , Semarang , Indonesia Info Artikel Abstrak PENDAHULUAN Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan Perlu Adanya Peran Sumber Daya Manusia . Beg.” 1(2): 65–73.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silvani, Eva Lawasi, and Rosida Apriliana Triatmanto. 2017. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 5(1): 393–402.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Torang, Dr. Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yulistiyono, Agus. dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insanisa.