

KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KINERJA MARKETER PADA PT. SHINARI PUTRA KENCANA KABUPATEN BANDUNG

Iwan Mulyana¹⁾
Tryiis ARR²⁾
Farida³⁾

¹Universitas Koperasi Indonesia, iwan_mulyana@ikopin.ac.id

²Universitas Teknologi Digital, tryiis_arr@yahoo.com

³Universitas Koperasi Indonesia, farida@ikopin.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dan dilatar belakangi untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja marketer PT. Shinari Putra Kencana Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan kuesioner dan menjadikan populasi sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 orang responden dari marketer PT. Shinari Putra Kencana Berdasarkan hasil analisis hipotesis, kepemimpinan dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pimpinan selalu memberikan apresiasi terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Penemuan dalam penelitian ini mengungkapkan semakin baiknya kepemimpinan dan semakin bagusnya kompensasi yang diberikan maka kinerja akan meningkat.

Kata kunci : kepemimpinan, kompensasi, kinerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor pendukung perusahaan dalam mencapai keberhasilan salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan. perkembangan dalam dunia usaha atau dunia perusahaan akan terealisasi baik apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan agar semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang.

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat terukur kepada baik dan buruknya kinerja perusahaan, kinerja perusahaan tergambarkan oleh kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan pada suatu perusahaan berdampak langsung terhadap kemajuan atau kemunduran yang di peroleh oleh perusahaan

tersebut. kinerja karyawan dapat di lihat atau di ukur dari capaian target yang di berikan oleh perusahaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yang paling berpengaruh yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Dimana kepemimpinan dan kompensasi sangat mempengaruhi perilaku - perilaku karyawan dalam suatu perusahaan kepada kinerja karyawannya. Dengan kata lain, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, peran manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan, sangat dibutuhkan, antara lain melalui dukungan pola kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (French : 1990 : 89). Sistem kompensasi yang baik dan benar akan mendukung dan sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada tercapainya strategi dan

tujuan yang diinginkan perusahaan. (Hasibuan, 2017: 119).

PT Shinari Putra Kencana adalah perusahaan yang memegang merk hyundai yang memiliki 6 cabang dealer yaitu di Bandung, Bekasi, Lampung, Padang, Medan, dan Aceh. Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan yang berlokasi di Rancaekek, Bandung. perusahaan ini berdiri dari bulan April 2021 yang di pimpin oleh kepala cabang Pak Saldian. Dulunya dealer ini adalah dealer Nissan dan Datsun namun seiring perkembangan di dunia otomotif Hyundai semakin kini semakin bagus dalam hal produk dan after sales, maka itulah menjadi alasan pemilik mengganti dealer yang tadinya nissan menjadi hyundai tentunya dengan segala pertimbangan yang telah di lihat dari ATPM itu sendiri. Hyundai sendiri sekarang dipegang langsung oleh Korea, ATPM nya sekarang adalah Hyundai Motor Indonesia yang bertempat di cikarang dan memiliki pabrik untuk perakitan lokal beberapa tipe kendaraannya.

Perusahaan ini kurang lebih telah 1 tahun berdiri sampai saat ini, dari bulan April 2021 hingga saat ini tetapi target pebulan perusahaan belum mencapai dengan harapan target ATPM sebanyak 20 unit per bulan, sedangkan perusahaan lain pemegang merk hyundai dengan waktu berdiri kurang dari 1 tahun sudah bisa mencapai target perbulan diatas yang di harapkan oleh ATPM. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengapa bisa terjadi hal seperti itu, karena jika dilihat perusahaan ini adalah perusahaan yang sangat bagus dilihat dari segi pengadaan unit dan manajemennya karena yang terpenting dari dealer otomotif itu adalah pengadaan unit karena sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan nantinya. kompensasi dan kepemimpinan kepala cabang di suatu dealer otomotif, sangat berpengaruh karena semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka karyawan pun akan

lebih giat dalam mencari konsumen tentunya mereka pun akan lebih mudah dalam menjalankan iklan produk berbayar. Sistem kompensasi yang baik dan benar akan mendukung dan sangat mempengaruhi moral dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada tercapainya strategi dan tujuan yang diinginkan perusahaan. (Hasibuan, 2017: 119).

Kompensasi yang berlaku pada karyawan perusahaan ini sangatlah beragam dimulai dari gaji pokok 1,1 jt untuk sales hingga belasan juta untuk kepala cabangnya, sedangkan insentif unit itu senilai 1 jt rupiah dan jika terjadi *progressive* penjualan, maka setiap unit akan ditambahkan sebesar 500 rb rupiah. untuk *refund* sendiri kepada sales senilai 50% karena 30% nya itu adalah supervisor dan 20% itu kepala cabang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang beragam kepada masing - masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing - masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab, tingkat dan jabatannya. tetapi bisa dilihat perusahaan ini memberikan pebagian refund yang baik untuk sales nya karena hal ini akan menjadi penyemangat untuk sales dalam berjualan juga.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana?
4. Bagaimana usaha manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Marketer) di PT. Shinari Putra Kencana.
4. Untuk mengetahui usaha manajerial meningkatkan kinerja (Marketer)

2. DASAR TEORI

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kepemimpinan

Tjiptono (2006:161) kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variative. Kepemimpinan mudah diidentifikasi tetapi jika di definisikan secara persis akan sulit juga.

Beberapa ahli mengatakan kepemimpinan secara prinsip setuju bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan para bawahannya. Kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam berbagai konteks dan dasar teoritis, kepemimpinan digambarkan sebagai proses, tetapi Sebagian besar teori dan riset kepemimpinan berfokus pada seorang figure untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.

Kepemimpinan secara tipikal didefinisikan sebagai sifat, kuantitas dan perilaku seorang pemimpin. Studi tentang kepemimpinan telah meluas lintas budaya, decade dan dasar teoritis (Horner,1997).

Kepemimpinan dijelaskan oleh kualitas internal yang dimilikinya sejak lahir (Bernard, 1926). Intinya adalah bahwa jika sifat – sifat yang membedakan para pemimpin dengan gaya pengikutnya dapat diidentifikasi, para pemimpin yang berhasil dapat dengan cepat dinilai kepemimpinannya (Tierney, 1999). Karakteristik kepribadian, fisik, dan mental diuji. Riset ini didasarkan pada pandangan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak diciptakan. Jadi, kunci sukses dalam mengidentifikasi orang – orang yang dilahirkan menjadi pemimpin besar adalah cukup sederhana. Meskipun banyak riset dihasilkan untuk mengidentifikasi sifat – sifat, belum ada jawaban yang jelas tentang sifat – sifat seperti apa yang secara konsisten dihubungkan dengan kepemimpinan yang besar (great leadership). Teori sifat ini mengesampingkan faktor situasional dan lingkungan yang memainkan peran penting dalam menciptakan keefektifan seorang pemimpin (Horner, 1997).

Menurut Abi Sujak kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000 : 56). Kepemimpinan adalah upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu (Jorkasih, 2001 : 91). Didalam kepemimpinan tercakup tiga faktor utama, yaitu kekuasaan (power), wewenang (authority) dan pengaruh (influence).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan untuk bekerja sama melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjadi pemimpin yang ideal, pendekatan yang paling baik tentang

kepemimpinan adalah yang integratif yang dengan hati-hati memperhatikan kekuatan karyawan dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi supaya efektif dalam mencapai tujuan.

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2008:81) adalah : memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik: memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Menurut Tjuju dan Siswanto (2009 :169) pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu :

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

Mengukur kepemimpinan menurut Rivai dan Dedy (2012), ada lima indikator yaitu:

1. kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. kemampuan yang efektivitas
3. kepemimpinan yang partisipatif
4. kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
5. kemampuan dalam mendegelasikan tugas dan wewenang

Menurut Handoko (2004), ada lima indikator yaitu :

1. Tingkat kepercayaan bawahan
2. Keyakinan Bawahan Pada Pimpinan
3. Rasa Hormat Bawahan
4. Wewenang Pimpinan
5. Kejelasan Penyampaian Tugas

2.1.2. Kompensasi

Menurut Simamora (2014) kompensasi adalah semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai (Erwinsyah, 2016; Handayani, 2018). Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat (Anwar, 2018; Siregar & Hamdani, 2018). Tujuan organisasi-organisasi yang melaksanakan merit pay/kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan (Adipati, 2018;

Seto, 2018). Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan/benefit. (Fajar, 2010).

Menurut Mangkunegara (2011:85) “ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan”.

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dari uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan atas jasa kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan atau target perusahaan.

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terhadap tingkat kompensasi, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 144), faktor yang dapat mempengaruhi adalah sebagai berikut:

- A. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- B. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan
Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika

kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- C. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- D. Produktivitas kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- E. Pemerintah dengan Undang – undang dan Keppresnya
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- F. Biaya Hidup
Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- G. Posisi Jabatan
Karyawan yang mendapat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat

kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

- H. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.
- I. Kondisi Perekonomian Nasional
Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (full employment). Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemploymnet). 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

2.1.3. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Kinerja secara umum dapat di definisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi bagaimana proses kerja yang dilakukan selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum oleh perusahaan. Berikut pandangan kinerja menurut beberapa ahli :

- A. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.
- B. Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,kesungguhan serta waktu
- C. Menurut Wilson Bangun (2012:233) Suatu pekerjaan karyawan dapat diukur melalui :
1. Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yagn berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
 2. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu

untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standatr kuallitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak diselesaikan secara tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang diterntukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan.
5. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sihinga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama degan rekan sekerja lainnya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat kegiatan dalam mewujudkan sasaran yang dituju oleh perusahaan yang di buat melalui suatu perencanaan dan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006:15), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan mampu bekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut rendah dan sedikit upaya dalam bekerja
- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan yang meliputi perilaku, sikap, dan Tindakan – Tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi misalnya lingkungan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan antara variabel – variabel yang diteliti yaitu antara variabel independent dan variabel dependen.

Secara teoritis ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001). Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi , peneletian ini terfokus pada

variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, kompensasi dan kinerja.

Pemimpin adalah pihak utama dalam kepemimpinan suatu perusahaan, kepemimpinan yang di terapkan seorang pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap hasil sikap bawahannya itu sendiri, seorang atasan pada perusahaan harus dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal sesuai visi dan misi perusahaan itu sendiri. Melalui kepemimpinan seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik, adil, jujur serta taat terhadap aturan perusahaan, dengan keteladan yang baik pada seorang pemimpin tentu saja akan menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya.

- a. Keterkaitan kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
kepemimpinan dengan kinerja sangat berkaitan erat, kedua ini sangat saling berpengaruh. kepemimpinan seorang pemimpin menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan keberhasilan pemimpin yang sesuai akan menjadi penyemangat bagi para karyawannya. Pola perilaku dan strategi seorang pemimpin yang disukai oleh para bawahan akan dapat mudah menyatukan para karyawan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.
- b. Keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan
Kompensasi menjadi peranan penting lain dalam hal kinerja, semakin baiknya kompensasi yang perusahaan berikan semakin semangat karyawannya mencapai target yang diberikan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan

perusahaan merupakan sumber pendapatan, maka kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan target karyawan akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawannya dalam bekerja.

2.3. Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Shinari Putra Kencana.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Shinari Putra Kencana.
3. Kepemimpinan, kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Shinari Putra Kencana.
4. Terdapat pengaruh usaha manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Shinari Putra Kencana

3. METODE PENELITIAN

Pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 26. Dengan data yang telah di kumpulkan melalui penelitian sebelumnya, maka metode yang di pakai di penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Data
2. Uji Reliabilitas Data
3. Pengujian Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Hipotesis

4. PEMBAHASAN

Tabel 1.

Penilaian Responden Variabel Kompensasi

| No | Indikator /Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Total | Total Skor | Kriteria | |
|------------------|---|-------------------|----------|----------|---------|----------|-------|------------|----------|-------------|
| | | STS -1 | TS -2 | KS -3 | S -4 | SS -5 | | | | |
| 1 | Kepercayaan Bawahan Yang Tinggi Terhadap Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan | F | | 3 | 3 | 1 | 5 | 12 | 44 | Baik |
| | | % | | 25 | 25 | 8 | 42 | 100 | | |
| 2 | Keyakinan Bawahan Yang Tinggi Terhadap Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan | F | | 1 | 3 | 6 | 2 | 12 | 45 | Baik |
| | | % | | 8 | 25 | 50 | 17 | 100 | | |
| 3 | Rasa Hormat Bawahan Yang Tinggi Terhadap Seorang Pemimpin | F | | 2 | 4 | 5 | 1 | 12 | 41 | Baik |
| | | % | | 17 | 33 | 42 | 8 | 100 | | |
| 4 | Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahan | F | | | | 7 | 5 | 12 | 53 | Sangat Baik |
| | | % | | | | 58 | 42 | 100 | | |
| 5 | Pimpinan menyampaikan tugasnya kepada bawahan sesuai dengan bagiamnya | F | | | 4 | 3 | 5 | 12 | 49 | Baik |
| | | % | | | 33 | 25 | 42 | 100 | | |
| Rata – rata skor | | | | | | | | 46,4 | Baik | |

Tabel 2.
Penilaian Responden Variabel Kompensasi

| No | Indikator /Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Total | Total Skor | Kriteria | |
|------------------|-----------------------|-------------------|----------|----------|---------|----------|-------|------------|----------|-------------|
| | | STS -1 | TS -2 | KS -3 | S -4 | SS -5 | | | | |
| 1 | Gaji pokok | F | | 3 | 2 | 6 | 1 | 12 | 41 | Baik |
| | | % | | 25 | 17 | 50 | 8 | 100 | | |
| 3 | Refund | F | | | 4 | 6 | 2 | 12 | 46 | Baik |
| | | % | | | 33 | 50 | 17 | 100 | | |
| 4 | Fasilitas kendaraan | F | | | 2 | 4 | 6 | 12 | 52 | Sangat Baik |
| | | % | | | 17 | 33 | 50 | 100 | | |
| 5 | Bonus | F | | | | 8 | 4 | 12 | 52 | Sangat Baik |
| | | % | | | | 67 | 33 | 100 | | |
| Rata – rata skor | | | | | | | | 46,2 | Baik | |

Tabel 3.
Penilaian Responden Variabel Kompensasi

| No | Indikator /pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Total | Total skor | kriteria | |
|------------------|---|-------------------|----------|----------|---------|----------|-------|------------|----------|------|
| | | STS -1 | TS -2 | KS -3 | S -4 | SS -5 | | | | |
| 1 | Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan | F | | 1 | 1 | 7 | 3 | 12 | 48 | Baik |
| | | % | | 8 | 8 | 58 | 25 | 100 | | |
| 2 | Perencanaan jumlah yang dihasilkan | F | | | 2 | 6 | 4 | 12 | 50 | Baik |
| | | % | | | 17 | 50 | 33 | 100 | | |
| 3 | Pemanfaatan waktu | F | | 1 | 2 | 5 | 4 | 12 | 48 | Baik |
| | | % | | 8 | 17 | 42 | 33 | 100 | | |
| 4 | Kerjasama dan kepedulian antar tim | F | | 2 | 2 | 6 | 2 | 12 | 44 | Baik |
| | | % | | 17 | 17 | 50 | 17 | 100 | | |
| 5 | kedisiplinan | F | | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 45 | Baik |
| | | % | | 17 | 25 | 25 | 33 | 100 | | |
| Rata – rata skor | | | | | | | | 47 | Baik | |

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan uji korelasi antara jawaban responden tiap butir angket dengan hasil keseluruhan atau r hitung dan yang memiliki validitas tinggi artinya hasil penelitian dapat dipercaya. Data dapat dikatakan valid jika, nilai pearson correlation lebih besar dari nilai Tabel R Nilai tabel R : n 12 = 0.576

Tabel 4. Uji validitas instrument kepemimpinan

| Keterangan | Corrected Item-Total Correlation / R Hitung | P – Level | Simpulan |
|--------------|---|-----------|----------|
| Instrument 1 | 0,884 | 0 | Valid |
| Instrument 2 | 0,614 | 0,034 | Valid |
| Instrument 3 | 0,807 | 0,002 | Valid |
| Instrument 4 | 0,688 | 0,013 | Valid |
| Instrument 5 | 0,728 | 0,007 | Valid |

Tabel 5. Uji validitas instrument kompensasi

| Keterangan | Corrected Item-Total Correlation / R Hitung | P – Level | Simpulan |
|--------------|---|-----------|----------|
| Instrument 1 | 0,758 | 0,004 | Valid |
| Instrument 2 | 0,884 | 0 | Valid |
| Instrument 3 | 0,796 | 0,002 | Valid |
| Instrument 4 | 0,836 | 0,001 | Valid |
| Instrument 5 | 0,786 | 0,002 | Valid |

Tabel 6. Uji validitas instrument kinerja

| Keterangan | Corrected Item-Total Correlation / R Hitung | P – Level | Simpulan |
|--------------|---|-----------|----------|
| Instrument 1 | 0,695 | 0,012 | Valid |
| Instrument 2 | 0,784 | 0,003 | Valid |
| Instrument 3 | 0,838 | 0,001 | Valid |
| Instrument 4 | 0,846 | 0,001 | Valid |
| Instrument 5 | 0,651 | 0,022 | Valid |

Berdasarkan hasil pengujian diatas, 5 pertanyaan dikatakan valid $P = \left(\frac{5}{5} \times 100\%\right) = 100\%$

Dari probabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dinyatakan valid atau layak

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .919 | 15 |

Berdasarkan hasil pengujian diatas, cronbach's alpha 0.919 > 0.6 maka dari itu data dari variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), Kinerja (Y) dikatakan reliabel.

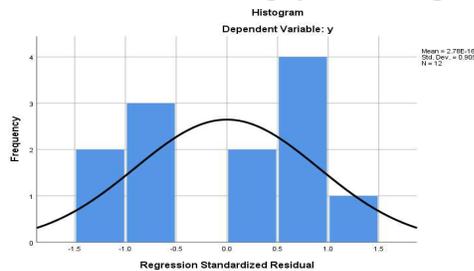
Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 12 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 249.808.043 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .200 |
| | Positive | .200 |
| | Negative | -.197 |
| Test Statistic | | .200 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .199 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

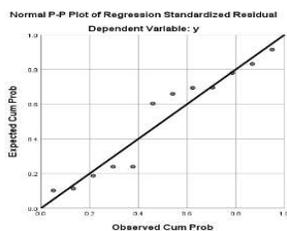
Berdasarkan hasil uji normalitas variabel variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), Kinerja (Y) dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 artinya hipotesis yang diterima adalah H_0 (data berdistribusi normal)

Gambar 1. Pengujian Histogram



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa histogram cenderung membentuk kurva normal.

Gambar 2. Plot of regression Standardizes Residual



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa Normal P-P Plot menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka bisa dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Jadi dari data diatas yang telah di sajikan dari hasil pengujian normalitas dapat ditarik

kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji multikolinearitas

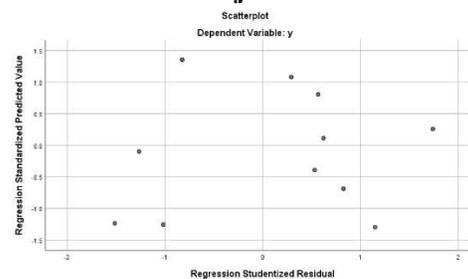
| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-----------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 5.385 | 4.916 | | 1.095 | .302 | | |
| 1 | x1 | .683 | .492 | .662 | 1.388 | .198 | .245 | 4.082 |
| | x2 | .051 | .488 | .050 | .105 | .918 | .245 | 4.082 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel diatas sebesar 1.009 menunjukkan adanya kolerasi yang cukup antar sesama variabel bebas, dimana nilai VIF dari kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji heteroskedastisitas



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa dalam grafik tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik pada grafik pun menyebar tidak menumpuk yang artinya sampel pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

4.1.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel X terhadap Y secara parsial. Sebelum melakukan pengujian kita harus mengetahui t tabel terlebih dahulu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

Diketahui :

$$a : 5\% (0,05)$$

N : jumlah responden

K : jumlah variabel dependen

$$T \text{ tabel} = t(0,05/2 : 12-2-1) \\ = 0,025 : 9$$

$$T \text{ tabel} = 2,17881$$

a. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 10. Nilai koefisien kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.509 | 4.532 | | 1.216 | .252 |
| | x1 | .728 | .231 | .706 | 3.150 | .010 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil tabel, yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah $0.010 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.150 > 2,17881$, maka H01 ditolak dan hal diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

sesuai dengan uji hipotesis yang dilakukan telah menerangkan bahwa kepemimpinan berdampak penting terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka akan semakin baik pula potensi kinerja karyawan PT.Shinari Putra Kencana.

hasil temuan pada penelitian ini adalah mengkonfirmasi bahwa masih adanya kurang kepercayaan dan keyakinan bawahan terhadap pimpinan dalam setiap pengambilan keputusannya di perusahaan yang menjadikan penilaiannya terhadap seorang pemimpin itu hanya cukup saja jika di bandingkan dengan nilai - nilai yang lain, hal ini menyebabkan kinerja yang kurang maksimal karna bawahan pun dalam setiap pengambilan keputusannya akan ragu juga

karna ada ketakutan tidak sesuai dengan keputusan atasannya, sedangkan pada pemberian wewenang terhadap bawahan terlihat baik dengan nilai yang cukup tinggi, hal ini membuktikan bahwa pemimpin sangat baik dalam memberikan wewenangnya kepada bawahannya dalam memberikan tugasnya sehingga karyawan pun dapat menjalankannya dengan baik, dan hal yang terakhir adalah penyampaian tugas yang sudah baik jika dilihat dari penilaian.

kepemimpinan dipandang dapat memberikan dampak penting terhadap kinerja karyawannya, karna jika karyawan yakin terhadap pemimpinnya maka semuanya akan berjalan sesuai dengan apa yang telah di tentukan

b. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Tabel 11. Nilai koefisien kompensasi terhadap kinerja pegawai

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.204 | 4.953 | | 1.454 | .176 |
| | x2 | .640 | .253 | .626 | 2.535 | .030 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil tabel, yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah $0.030 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.535 > 2,17881$, maka H01 ditolak dan hal diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan sebelumnya menerangkan bahwan kompensasi sangat berdampak penting terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin baik pula kinerja yang di tunjukan karyawannya. Dengan kata lain kompensasi dapat dikatakan sebagai kontribusi langsung pada peningkatan kinerja karena dengan diberikannya kompensasi secara wajar dan sesuai dengan peraturan maka karyawan

akan merasa dihargai dan karyawan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil analisis dari sumber responden menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan termasuk baik, karena jika dilihat dari jumlah yang diberikan para karyawannya merasa sesuai dengan apa yang di harapkan karena berbanding lurus dengan apa yang telah di kerjakan terlihat dari penilaian responden terhadap beberapa point yang menyatakan kategori baik, sedangkan para karyawan hanya merasa baik tetapi ada beberapa yang merasa kurang pada indikator gaji dan insentif hal ini dikarenakan nilai jumlah yang diberikan bisa dikatakan berbeda dengan perusahaan lain yang menjadikan perbandingan, sehingga para karyawan merasa cukup .

c. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja

Tabel 12. Nilai anova kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 80.701 | 2 | 40.351 | 6.460 | .018 ^b |
| | Residual | 56.216 | 9 | 6.246 | | |
| | Total | 136.917 | 11 | | | |

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan hasil tabel, Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0.018 < 0.05$ dan nilai f hitung $6.460 > 3.89$. hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan ini artinya pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sesuai dengan uji hipotesis yang dilakukan telah menerangkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin baik kompensasi yang di terima karyawan dan semakin baik pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Apabila seseorang merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan

keinginannya oleh organisasi atau perusahaan, secara otomatis dengan penuh kesadaran orang tersebut akan cenderung meningkatkan kinerjanya sebagai umpan balik dari karyawan.

Hal ini terjadi sesuai dengan jawaban dari responden yang dalam beberapa indikatornya terlihat penilaian baik tidaknya sehingga terlihat bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut.

d. Usaha manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan

Setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk melakukan peningkatan performa terhadap kinerja karyawannya, yang pastinya bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan tersebut, karena sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tidak hanya butuh modal dan strategi bisnis saja melainkan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang hebat dan berbakat pada bidangnya. Berikut adalah beberapa usaha manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawannya :

1. Hak karyawan di penuhi
Hak – hak disini meliputi gaji, tunjangan, kompensasi dan lain – lain sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja, karena hal ini akan berpengaruh besar terhadap karyawan itu sendiri. Jika seseorang terasa kebutuhannya dipenuhi makan dalam pekerjaan pun akan dilakukan dengan sepenuh hati dan semangat.
2. Jenjang Karir
Jenjang karir menjadi hal penting dalam hal pekerjaan, karena seseorang dalam bekerja membutuhkan karir yang jelas untuk kedepannya dan pastinya tidak ingin bekerja dalam posisi yang sama secara terus menerus.
3. Training dan pelatihan

Training dan pelatihan menjadi hal wajib dan hal yang harus sangat di perhatikan untuk para karyawan, dengan sering diadakannya training untuk karyawan maka akan karyawan akan lebih terlatih dalam setiap melakukan pekerjaannya.

4. Acara gathering

Acara pertemuan untuk menjalin keakraban antar karyawan menjadi hal penting lainnya, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seseorang akan lebih nyaman dalam bekerja dan menjadikan kerja itu hal yang senang bukan beban dan akan menjadikan timbal balik yang positif juga bagi perusahaan itu sendiri.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dari hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap hasil dari kinerja karyawan terbukti dari nilai sebesar 0,728 yang artinya mempunyai pengaruh, semakin tingginya tingkat keberhasilan kepemimpinan yang terukur oleh bawahannya maka akan semakin berhasil pula kepada kepemimpinan terhadap bawahannya.
2. Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat dinilai 0.640 yang artinya berpengaruh terhadap kinerja jika dilihat dari hasil responden, melalui hasil observasi lebih lanjut terhadap beberapa responden, responden mengutarakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karna sebagai kata lain kompensasi dapat memberi semangat kepada capaian hasil kerja, karna semakin berhasil atau melebihi target yang telah di capai diperusahaan maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karna sesuai dengan apa yang

karyawannya telah berikan terhadap perusahaan.

3. Hubungan antara pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan, dari hasil penelitian berdasarkan kuesioner dan observasi terdahulu terhadap responden disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan yang menjadi pokok atau yang diperhatikan adalah hal seperti sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya dalam kepemimpinan dan bonus dalam kompensasi yang terlihat jelas signifikan dalam penilaian responden, selebihnya masih banyak variabel yang berpengaruh namun tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Upaya manajerial dalam peningkatan kinerja sendiri sebenarnya tidak hanya tertuju pada perusahaan atau pemimpin saja, karyawan sendiri harus mulai melakukan perbaikan dari diri sendiri yang paling utama sehingga jika dimulai dari diri karyawannya itu sendiri untuk berubah ke arah yang lebih baik tentu akan menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik dan pihak perusahaan terutama pemimpin pun akan merasa bangga terhadap karyawannya itu sendiri, sehingga akan terjadinya timbal balik yang sangat baik antara pihak manapun. Upaya bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sendiri bisa melalui memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawannya dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri sesuai dengan apa yang dimiliki di diri karyawannya itu sendiri, dan perusahaan pun harus memperhatikan pemberian penghargaan yang sepadan antara kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan atau adanya umpan balik dari organisasi

tentunya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

5.2. SARAN

1. Pemimpin dan para bawahannya harus lebih banyak melakukan pendekatan agar terjadinya hubungan kerja yang lebih baik lagi dan saling percaya antara atasan dan bawahan tentunya sesuai dengan Batasan dalam posisi pekerjaannya.
2. Kompensasi yang diberikan sudah terhitung cukup memuaskan tentunya sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawannya, alangkah baiknya lagi bisa di tingkatkan pada bonus kepada karyawan jika ada yang melebihi target bulanan yang telah ditentukan agar karyawan pun bisa lebih bersemangat lagi dalam hal bekerja.
3. Perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan baik agar terjadinya kenyamanan kerja antar semua karyawan dimulai dari atasan hingga bawahannya sehingga kerja pun jadi menyenangkan bukan menjadi beban.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Arif, R., & Nugraheni, R. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Arikunto (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan (2010). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia " Area Yogyakarta) Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). « *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10. No. 2, September 2008 : 124-125. Universitas Agustus. Surabaya.
- Harischandra¹, I. B. G., & Utama, I. W. M. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG BALI.
- Joni, R. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG. *Ekonometrika: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika*, 1(1), 93-102.
- Journal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016 : 7956-7983 ISSN : 2302- 8912. Pengaruh Gay Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Du Kabupaten Badung oleh Kadek Ari Setiawan, Ni

- Wayan Mujiati. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara,A.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Maria Duwi Susanti.2014. pengaruh Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Palembang: PT. Indofood Palembang.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972-1982.
- Rifa, M. N., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581-587.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.