



Kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja marketer pada PT. Shinari Putra Kencana Kabupaten Bandung

Iwan Mulyana¹, Tryiis Arr²

^{1,2}Universitas Koperasi Indonesia

¹iwan_mulyana@ikopin.ac.id, ²tryiisarr@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 10 Januari 2023

Disetujui 18 Februari 2023

Diterbitkan 25 Maret 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan; Kompensasi; Kinerja; Sumber daya manusia; Organisasi publik

Keywords :

Leadership; Compensation; Performance; Human Resources; Public organization

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun. Penelitian bertujuan 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.

ABSTRACT

Human resources (HR) play an important role, especially in the lives of public organizations, because they are the main determinant of improving organizational performance, and their role cannot be replaced by anything. The research aims to find out how leadership and compensation influence the performance of marketers at PT. Shinari Putra Kencana. The method used in this research is a quantitative descriptive method. The research sample used a questionnaire and made the population the research sample. The sample in this study was 12 respondents from marketers at PT. Shinari Putra Kencana. Based on the results of the hypothesis analysis, leadership and performance have a significant effect on employee performance, and leaders always show appreciation for improving employee performance. The findings in this study reveal that the better the leadership and the better the compensation given, the more performance will increase.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi kesuksesan perusahaan, karena mereka sangat diperlukan untuk operasional perusahaan. Keberhasilan kemajuan dalam dunia bisnis atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun (Juniarti, 2021). Organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan bakat tenaga kerjanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Arifin et al. (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan ketrampilan tinggi yang dapat memajukan perusahaannya. Hal ini akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan bertanggung jawab serta berkomitmen untuk memastikan keberlangsungan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja perusahaan, baik dan buruk, dapat digunakan untuk mengukur keberhasilannya. Dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Septiadi et al., 2020). Kinerja karyawan juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan (Batubara, 2020). Korelasi antara kinerja karyawan dan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan merupakan faktor yang signifikan. Menurut Sinambela (2016) menjelaskan kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja karyawan yang mana sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena adanya kinerja karyawan kemampuan karyawan bisa diketahui Maka dari itu, diperlukan adanya

penentuan kriteria yang terukur yang dijadikan sebagai acuan keberhasilan dari kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui melalui pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi, yang menjadi kewajiban karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Menurut Khotimah (2013) menyatakan bahwa kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Meningkatkan kinerja karyawan berarti mencapai tujuan pribadi atau mencapai tujuan organisasi bagi karyawan (Joni, 2022).

Produktivitas tenaga kerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, dengan kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor penentu yang paling menonjol. Dimana kepemimpinan dan kompensasi sangat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan kepada kinerja karyawannya. Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan (Muizu et al., 2019). Menurut Hariandja dalam Suwati (2013) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perusahaan. Hal ini melibatkan pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dan mendorong motivasi karyawan yang tinggi, yang diharapkan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Arifudin (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sistem penggajian yang sukses akan meningkatkan moral dan produktivitas karyawan, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya (Malayu, 2016).

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 diharapkan 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 (Malayu, 2016).

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 pembagian refund yang baik untuk sales nya karena hal ini akan menjadi penyemangat untuk sales dalam berjualan juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Edy (2015) menyatakan bahwa Fhitung sebesar 44504,307 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha(0,000 < 0,05)$. Pengaruh variable kepemimpinan dan kompensasi sebesar 100%. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) di Stasiun Lempuyangan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. KAI (Persero) di Stasiun Lempuyangan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2020) menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja marketer PT. Shinari Putra Kencana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana menurut Sugiyono (2016) bahwa metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. 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 yaitu uji validitas data, uji reliabilitas data, dan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Penilaian Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden					Total	Total Skor	Kriteria
		STS	TS	KS	S	SS			
		-1	-2	-3	-4	-5			
1	Kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan yang mengambil keputusan	F	3	3	1	5	12	44	Baik
	bawahan % terhadap pimpinan dalam mengambil keputusan	%	25	25	8	42	100		
2	Keyakinan yang tinggi terhadap pimpinan dalam mengambil keputusan	F	1	3	6	2	12	45	Baik
	bawahan yang % terhadap pimpinan dalam mengambil keputusan	%	8	25	50	17	100		
3	Rasa hormat yang tinggi terhadap seorang pemimpin	F	2	4	5	1	12	41	Baik
	bawahan % terhadap seorang pemimpin	%	17	33	42	8	100		
4	Pimpinan yang dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahan	F			7	5	12	53	Baik
	bawahan % dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahan	%			58	42	100		
5	Pimpinan menyampaikan tugasnya kepada bawahan sesuai dengan bagiannya	F		4	3	5	12	49	Baik
	bawahan % menyampaikan tugasnya kepada bawahan sesuai dengan bagiannya	%		33	25	42	100		
Rata-rata skor							46,4	Baik	

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel 2 Penilaian Responden Variabel Kompensasi

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

Tabel 3 Penilaian Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator/Pertanyaan		Jawaban Responden					Total	Total Skor	Kriteria
			STS	TS	KS	S	SS			
			-1	-2	-3	-4	-5			
1	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	F		1	1	7	3	12	48	Baik
		%		8	8	58	25	100		
		%				17	50	33		
2	Perencanaan jumlah yang dihasilkan	F			2	6	4	12	50	Baik
		%								
		%								
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	

Sumber : Data diolah oleh penulis

Uji Validitas

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

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

Uji Asumsi Klasik

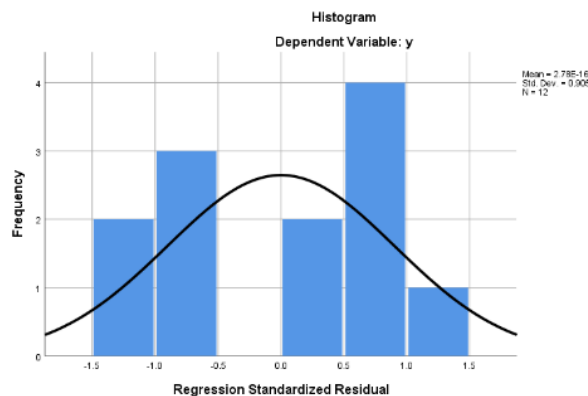
**Tabel 8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		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

- Test distribution is Normal
- Calculated from data
- Lilliefors Significance Correction

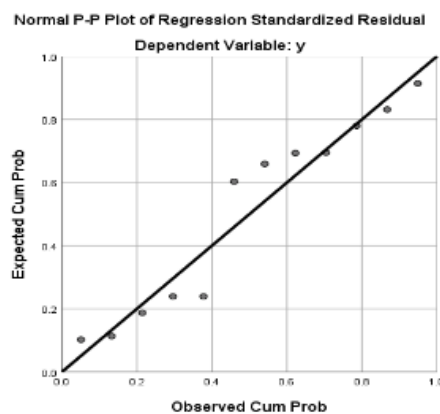
Sumber : Data diolah oleh penulis

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai normalitas variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y). Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 melebihi ambang batas 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (data terdistribusi normal) diterima.



Gambar 1 Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa histogram cenderung membentuk kurva normal.



Gambar 2 Plot of regression Standardizes Residual

Representasi visual yang digambarkan di atas mengilustrasikan bahwa Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi di sekitar garis tersebut dan mengikuti lintasannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan data yang disajikan dari hasil uji normalitas tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 9 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

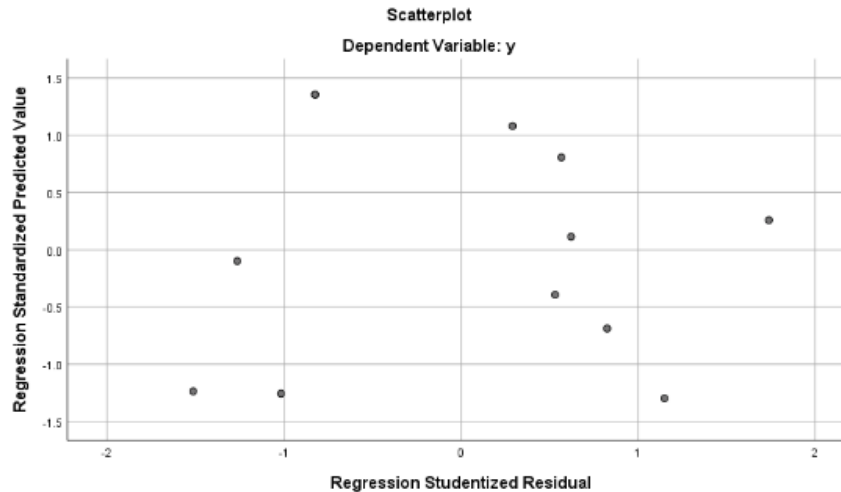
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.385	4.916		1.095	.302		
	x1	.683	.492	.662	1.388	.198	.245	4.082
	x2	.051	.488	.050	.105	.918	.245	4.082

a. Dependent Variable : y

Sumber : Data diolah oleh penulis

Nilai VIF, seperti yang disajikan dalam tabel, menunjukkan korelasi yang memuaskan antara dua variabel independen. Secara khusus, nilai VIF sebesar 1,009 mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas antara kedua variabel independen, karena kedua nilai tersebut kurang dari 10

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas 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.

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

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

$$= 0,025 : 9$$

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

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

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 H_0 ditolak dan H_1 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. Sehingga bisa dikatakan bahwa Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Setiawan & Mujiati, 2016).

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 dibandingkan dengan nilai-nilai yang lain, hal ini menyebabkan kinerja yang kurang maksimal karena bawahan pun dalam setiap pengambilan keputusannya akan ragu juga karena 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, karena jika karyawan yakin terhadap pemimpinnya maka semuanya akan berjalan sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

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

Sumber : Data diolah oleh penulis

Temuan tabel menunjukkan bahwa hasil uji-t parsial menunjukkan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan nilai t sebesar $2,535 > 2,17881$ mengenai dampak kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu, H_0 ditolak, dan H_1 diterima, yang menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan 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 pembandingan, sehingga para karyawan merasa cukup.

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	6.469	.018 ^b
	Residual	56.216	9	6.246		
	Total	136.917	11			

a. Dependent Variable : y

b. Predictors : (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah oleh penulis

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_03 ditolak dan H_a3 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.

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 pekerjaanya.
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.

Pembahasan

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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Ichsan, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Posuma, 2013) yang menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan temuan maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dari hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap hasil dari kinerja karyawan semakin tingginya tingkat keberhasilan kepemimpinan yang terukur oleh bawahannya maka akan semakin berhasil pula kepada kepemimpinan terhadap bawahannya. Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat dinilai 0.640 yang artinya berpengaruh terhadap kinerja 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. 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. Penemuan dalam penelitian ini mengungkapkan semakin baiknya kepemimpinan dan semakin bagusnya kompensasi yang diberikan maka kinerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Edy, D. P. (2015). *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Stasiun Lempuyangan*. Universitas Widya Dharma.
- Joni, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 93–102.
- Juniarti, A. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Universitas Pasundan.
- Khotimah, U. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Skripsi. Universitas Riau*.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–320.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Udayana University.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.