

**STIE BINA KARYA
PROGRAM STRATA I
JURUSAN MANAJEMEN
TEBING TINGGI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER KARINDO
SAKTI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER KARINDO SAKTI
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Fauzi Rinaldi

Gusti Riyanto

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

fauzirinaldi79@gmail.com

gustiriyanto52@gmail.com

Dosen Pembimbing I :

Yenni Mariani Sinurat, SE, M.Si

Dosen Pembimbing II :

M. Alang Khairun Nizar Bin Ismail, S.Pdi, M.Pdi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti Kabupaten Serdang Bedagai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Sumber Karindo Sakti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil dari SPSS versi 25.00 dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SOURCE KARINDO SAKTI
SERDANG BEDAGAI DISTRICT***

Fauzi Rinaldi

Gusti Riyanto

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

fauzirinaldi79@gmail.com

gustiriyanto52@gmail.com

Supervisor I :

Yenni Mariani Sinurat, SE, M.Si

Supervisor II :

M. Alang Khairun Nizar Bin Ismail, S.Pdi, M.Pdi

ABSTRAK

This research aims to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai Regency. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to PT employees. Source Karindo Sakti. The analytical method used in this research is using instrument tests, namely validity and reliability tests. Classic assumption tests are normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis (R²), hypothesis tests namely T test and F test. The results of SPSS version 25.00 in this research are that leadership style has no effect on performance, compensation influences employee performance. Leadership style and compensation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan asset utama organisasi karena mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi seperti perencana, pengontrol, dan pelaksanaan aktivitas organisasi. Setiap individu pada dasarnya tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, timbulnya motivasi dari dalam dan luar individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang sesuai dengan ia harapkan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara satu sama lain, diharapkan perusahaan memberikan apresiasi kepada para karyawan. Perusahaan harus melihat potensi yang ada di dalam diri karyawan, seperti hasil kerja, pencapaian target, pemecahan masalah, dan lain-lain. Sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memajukan perusahaan.

Simamora (2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar produktifitas kerja yang dihasil maksimal. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan yang mengalami perkembangan pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan, maka dari itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk

apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hal yang paling utama untuk mendukung keberhasilan suatu tujuan perusahaan, Menurut Stephen (2016), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan swasta atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas/kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

PT. Sumber Karindo Sakti merupakan salah satu perusahaan yang berbahan dasar kayu dengan produk unggulan *Fingger Joint Liminated Board* (FJBL) yang berbahan kayu pinus dan kayu karet. Dalam melaksanakan operasionalnya terdapat 12 bagian dimana setiap bagian masing-masing memiliki tugas berbeda. Sehingga setiap bagian memiliki peran yang penting bagi perusahaan, maka dihasil hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan menjadi perhatian penting. Menurut Stephen (2016), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Sedangkan menurut Smith (2014), menyatakan bahwa "*perfomance is*

output derives from processes, human otherwise” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Dalam kegiatan operasionalnya PT. Sumber Karindo Sakti sangat bergantung pada kegiatan produksi yang dihasilkan disebabkan perusahaan harus mampu memenuhi target permintaan konsumen yang sebelumnya telah melakukan pemesanan. Sehingga kinerja karyawan pada bagian produksi menjadi perhatian besar oleh perusahaan. Dalam mengukur kinerja karyawan bagian produksi dapat dilihat dari jumlah produksi setiap bulannya, berikut data hasil produksi dalam 3 bulan terakhir :

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT. Sumber Karindo Sakti

Bulan	Bagian	Target (M ³)	Hasil Produksi (M ³)
November 2023	Sawmil	1400	1590
	KD & Boiler	1500	1790
	FJLB	700	753
	Marketing	700	725
Desember 2023	Sawmil	1.400	1.470
	KD & Boiler	1500	1640
	FJLB	700	722
	Marketing	700	645
Januari 2024	Sawmil	1.400	1127
	KD & Boiler	1500	1200
	FJLB	700	707
	Marketing	700	710

Sumber : PT. Sumber Karindo Sakti, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, pada bulan November dan Desember Tahun 2023 jumlah hasil produksi dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan namun pada bulan Desember dan Januari mengalami penurunan hasil produksi. Pada bulan November jumlah produksi bagian Sawmil sebesar 1590 M³ dengan target

1400 M³ selanjutnya bagian KD & Boiler sebanyak 1790 M³ dengan target 1500 M³ dan bagian FJBL sebanyak 753 M³ dengan target 700 M³. Pada bulan Desember jumlah produksi bagian Sawmil sebesar 1470 M³ dengan target 1400 M³ selanjutnya bagian KD & Boiler sebanyak 1640 M³ dengan target 1500 M³ dan bagian FJBL sebanyak 645 M³ dengan target 700 M³. Selanjutnya pada bulan Januari 2024 jumlah hasil produksi bagian sawmill dan bagian KD & Boiler tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan dimana bagian Sawmil sebesar 1127 M³ dengan target 1400 M³ selanjutnya bagian KD & Boiler sebanyak 1200 M³ dengan target 1500 M³ dan bagian FJBL sebanyak 707 M³ dengan target 700 M³.

Dari hasil produksi tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan produksi mengalami penurunan terlihat bagian produksi yang terdiri dari Sawmil, KD & Boiler tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam 2 bulan terakhir. Perubahan kinerja yang mengalami penurunan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Dalam mempertahankan hasil kinerja yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennyson Evan Thenelsia, Muh.Syaiful Syahrudin Putri Pertiwi, (2021) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja yang dihasil. Selanjutnya Hartatik (2018), menyebutkan gaya kepemimpinan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal Untuk mengetahui disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan

PT. Sumber Karindo Sakti peneliti melakukan prasurvei kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Saya merasa pimpinan berlaku adil pada seluruh karyawan	15 orang	5 orang
Pimpinan memiliki hubungan yang baik pada seluruh karyawan	3 orang	17 orang
Pimpinan memberikan contoh dan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk melakukan pengembangan diri	6 orang	14 orang

Sumber : data diolah, 2024

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.2 pada pernyataan pertama sebanyak 15 responden menjawab setuju dan 5 orang menjawab tidak setuju bahwa pimpinan berlaku adil pada seluruh karyawan, pada pernyataan kedua sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju dan sebanyak 3 orang menjawab setuju bahwa Pimpinan memiliki hubungan yang baik pada seluruh karyawan. Pada pernyataan ketiga sebanyak 14 responden menjawab tidak setuju dan 6 responden menjawab setuju bahwa Pimpinan memberikan contoh dan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk melakukan pengembangan diri. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju yang dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan kurang baik sehingga tidak berpengaruh positif pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dennyson Evan Thenelsia, Muh.Syaiful Syahrudin Putri Pertiwi (2021), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, penelitian yang dilakukan oleh Umpung et al. (2020), membuktikan bahwa kompensasi yang sesuai diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui kompensasi yang diterima oleh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I peneliti melakukan prasurvei kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Kompensasi

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang diterima	8 orang	12 orang
Fasilitas dan peralatan bekerja yang disediakan telah memadai dan memberikan kemudahan dalam bekerja	7 orang	13 orang
Setiap karyawan menerima instentif dalam melaksanakan tugas tambahan diluar tanggung jawab	2 orang	18 orang

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang karyawan menjawab tidak setuju dan 8 orang menjawab setuju bahwa besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan sebanyak 19 orang menjawab tidak setuju dan 7 orang menjawab setuju bahwa fasilitas dan peralatan bekerja yang disediakan telah memadai dan memberikan kemudahan dalam bekerja. Kemudahan pada pernyataan terakhir menunjukkan sebanyak 18 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab setuju bahwa setiap karyawan menerima instentif dalam melaksanakan tugas tambahan diluar tanggung jawab. Hasil prasurvei dapat menunjukkan bahwa besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang diterima, fasilitas serta peralatan bekerja yang disediakan telah

memadai dan memberikan kemudahan dalam bekerja dan setiap karyawan tidak menerima instentif dalam melaksanakan tugas tambahan diluar tanggung jawab. Sehingga dapat menjelaskan bahwa bahwa kompensasi yang diterima tidak dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam bekerja, atau dengan kata lain kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi dan kerja kerasnya. Selain itu, kompensasi yang memadai juga dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Di sisi lain, jika kompensasi tidak adil atau tidak memadai, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Karyawan mungkin akan merasa tidak dihargai, dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umpung et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian teori dan hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti Kabupaten Serdang Bedagai”**.

B. Rumusan Masalah

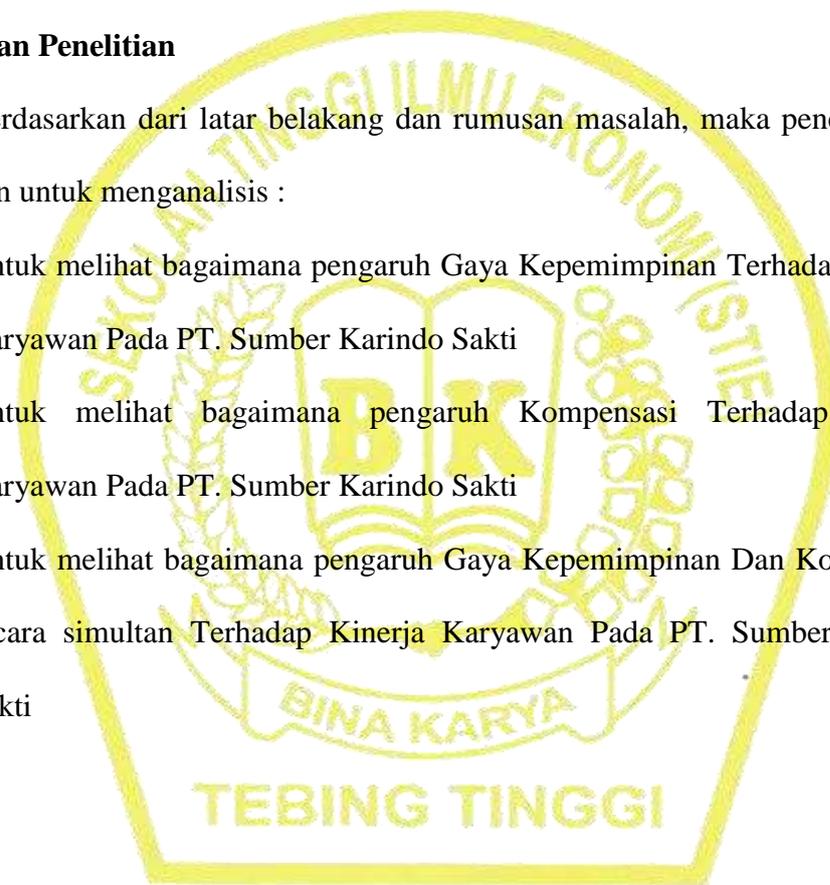
Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk melihat bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti
2. Untuk melihat bagaimana pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti
3. Untuk melihat bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti



D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sumber Karindo Sakti

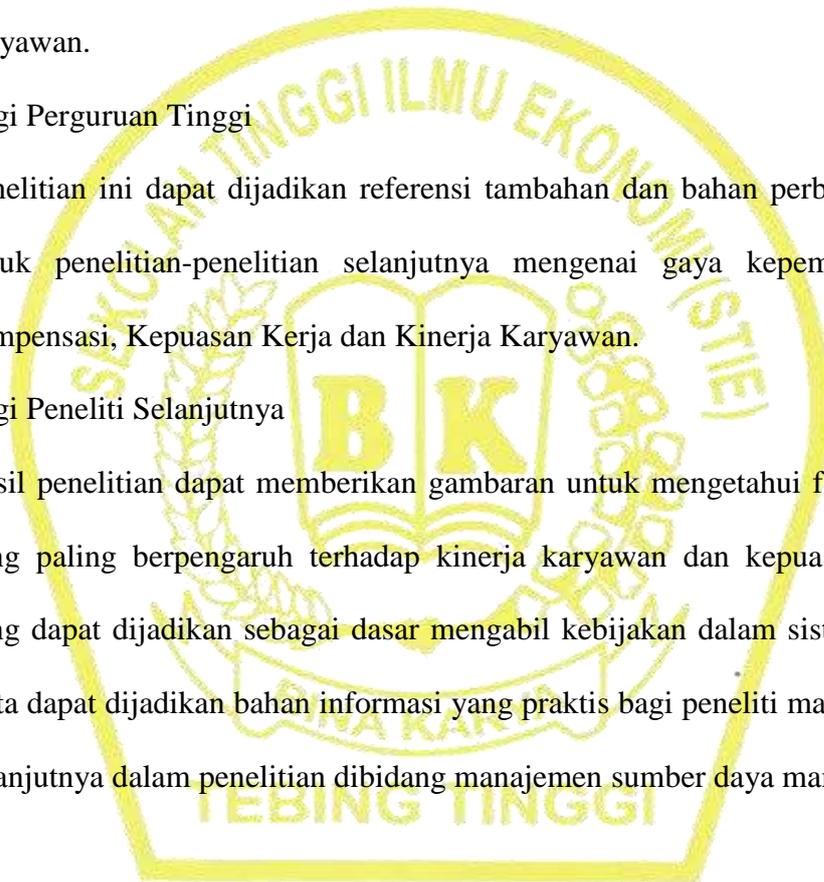
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang dapat dijadikan sebagai dasar mengambil kebijakan dalam sistem kerja serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Dennyson Evan Thenelsia, Muh.Syaiful Syahrudin Putri Pertiwi, (2021) <i>BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting</i>	Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar) Variabel : X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Analisis Jalur Hasil Penelitian : a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar Selama pandemic Covid-19 b. Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saktijaya artha pratama Makassar Selama pandemic Covid-19 c. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama

			<p>Makassar Selama pandemic Covid-19</p> <p>d. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar Selama pandemic Covid-19</p> <p>e. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar Selama pandemic Covid-19</p> <p>f. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar Selama pandemic Covid-19</p>
2	<p>Sulyanah & Nurhidayat (2024)</p> <p>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Kota Tangerang Selatan</p> <p>Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Kota Tangerang Selatan</p> <p>b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Kota Tangerang Selatan</p> <p>c. Kompensasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Kota Tangerang Selatan</p>

3	<p>Yerismal & Mahmuddin (2024)</p> <p>Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Antar Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang</p> <p>Variabel : X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Kerjasama Antar Tim Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Jalur</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kerjasama Antar Tim berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan Kerjasama Antar Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kerjasama Antar Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
4	<p>Hanantyo (2023)</p> <p>Universitas Islam Indonesia</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Jalur</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Dapat Memediasi hubungan Kompensasi terhadap

			Kinerja Karyawan g. Kepuasan Kerja Dapat Memediasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5	Wijayanto & Hermanto (2020) Jurnal Ekonomi dan Industri	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong Variabel : Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu c. Kompensasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu

Sumber : diolah penulis tahun 2024

A. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber

daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Simamora (2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut M. S. Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa *“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”*. (Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat).

Menurut Kasmir (2014), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan

perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Selain itu menurut Edy (2016), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut peneliti dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Zainal (2015), adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal).

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Stephen (2016), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Smith (2014), menyatakan bahwa "*performance is output derives from processes, human otherwise*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Dessler (2015), mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Menurut peneliti dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu penilaian periodic atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2014), terdapat tujuh indikator kinerja, diantaranya:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan

Balik Antara tujuan, standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psiko fisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok,

sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Menurut Sephen, (2016), Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Thoha, (2014), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Herujito (2016), mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016), ada beberapa jenis kepemimpinan yang antara lain adalah :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu mengganti system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila didalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan realitas dan partisipasi para bawahan, pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan cara partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan dalam hal mengambil keputusan, dengan demikian pemimpin selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

4) Kepemimpinan Situasional

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang di observasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota dan pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satupun cara terbaik untuk mempengaruhi orang lain. kepemimpinan yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan pada orang yang akan dipengaruhi.

c. Indikator Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin melainkan harus memiliki kekuatan dan semangat untuk mengubah sikap sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan pemimpin. Menurut Stephen (2016), indikator gaya kepemimpinan:

1) Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.

2) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima.

3) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas.

4) Kualitas

Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang.

5) Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut William dan Keith Davis dalam M. S. Hasibuan (2016), mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. Sedangkan Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Suparyadi (2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Menurut M. S. Hasibuan (2016), tujuan kompensasi adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perusahaan.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

c. Jenis Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Tambunan (2015), kompensasi di bagi atas dua bentuk, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Imbalan yang paling mendasar diberikan langsung oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas penyelesaian suatu pekerjaan, berupa gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima karyawan berbentuk gaji atau upah. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. sementara gaji variabel adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individual, kelompok atau organisasi yang berbentuk bonus, insentif dan kepemilikan saham.

2) Kompensasi tidak langsung,

Yaitu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna menambah penghasilan karyawan serta sebagai bentuk perhatian khusus dari perusahaan untuk memberi rasa nyaman kepada karyawannya. Kompensasi ini berupa tunjangan karyawan seperti

asuransi kesehatan, uang cuti, uang makan, uang transportasi, uang sumbangan kematian dll.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai

dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

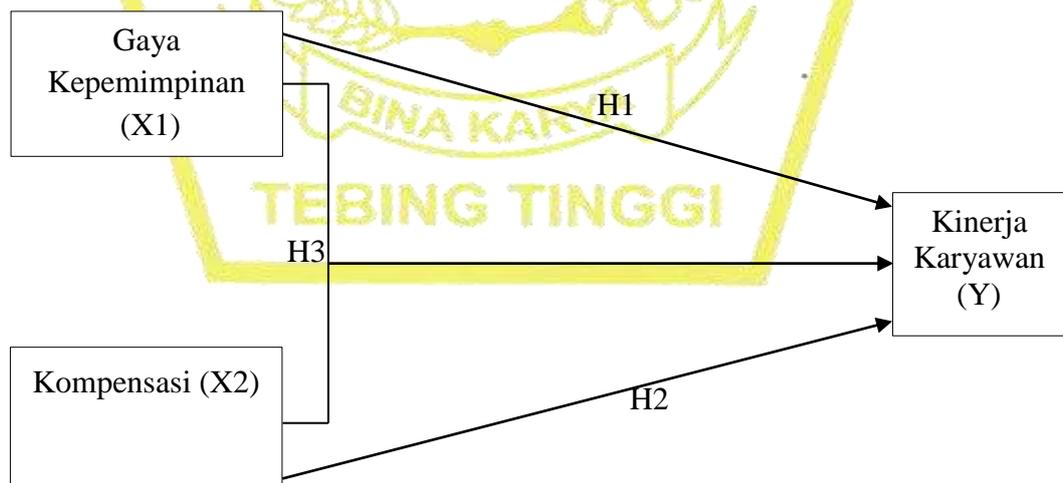
e. Indikator Kompensasi

M. S. Hasibuan (2016), mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 4) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lapangan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dennyson Evan Thenelsia, Muh.Syaiful Syahrudin Putri Pertiwi, 2021) bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan cenderung bekerja lebih efisien dan efektif. Mereka memiliki tingkat ketepatan waktu dan produktivitas yang lebih tinggi karena adanya pengaruh dari pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja, mengurangi tingkat kesalahan, dan memperkuat reputasi profesional karyawan. Sebagai hasilnya, karyawan menjadi disiplin dan akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

2. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri & Onsardi, 2020) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan hasil kerja yang mereka hasilkan cenderung termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Kompensasi yang kompetitif juga dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu,

kompensasi yang terkait dengan kinerja, seperti bonus berbasis kinerja, dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Secara Simultan Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dennyson Evan Thenelsia, Muh.Syaiful Syahrudin Putri Pertiwi, 2021) dan (Hanantyo, 2023) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi, sementara kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika gaya kepemimpinan yang baik dan sistem kompensasi yang memadai diterapkan bersama, kinerja karyawan cenderung meningkat. Ini karena karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki arahan yang jelas dalam bekerja, sehingga karyawan lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

D. Hipotesis Penelitian

Anwar, (2016), mendefinisikan hipotesis sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang peneliti harapkan akan ditemukan dalam data empiris. Hipotesis diturunkan dari teori yang menjadi dasar model konseptual dan sering bersifat relasional. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti
2. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti
3. Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti



BAB-III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015), mengemukakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Menurut Sugiyono (2017) penelitian dan pengembangan adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Hanantyo (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini berupa perubahan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas menjadi gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya berupa perubahan objek penelitian dimana objek penelitian ini adalah PT. Sumber Karindo Sakti, dengan tujuan untuk menghindari plagiasi, waktu dan hasil penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah PT. Sumber Karindo Sakti, Desa Penggalangan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Februari tahun 2024 sampai dengan Juli tahun 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian produksi pada PT. Sumber Karindo Sakti yaitu sebanyak 162 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin, yaitu :

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

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Error Margin 10%

$$N = 162 \text{ orang}$$

$$n = \frac{162}{1+(162 \times 0,1^2)}$$

$$n = 61,83 = 62 \text{ orang}$$

3. Teknik Sampling

Adapun sampel diambil menggunakan metode *random sampling*, dimana sampel yang diambil secara acak kepada PT. Sumber Karindo Sakti bagian produksi sebanyak 62 orang.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Sugiyono (2015), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun data primer pada penelitian ini dari hasil kuesioner yang dibagi secara langsung kepada karyawan PT. Sumber Karindo Sakti bagian produksi.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Yang diukur dengan menggunakan Skala ordinal (Skala Likert), menurut Husein (2014) Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. (Stephen, 2016)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif	Likert

		7. Peluang (Wibowo, 2014)	
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Judge, 2015)	1. Perilaku 2. Komunikasi 3. Kemampuan 4. Kualitas 5. Pengembangan Diri (Judge, 2015)	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. William dan Keith Davis dalam (M. S. Hasibuan, 2016)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tugasan 4. Fasilitas (M. S. Hasibuan, 2016)	Likert

Sumber : diolah peneliti , 2024

H. Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25.0 teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Menurut (Ghozali, 2016) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan

untuk mengukur ketepatan alat ulut melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- 1) Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika r hitung $<$ r table maka pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus di penuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokidastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu

dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2016), sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara menggunakan Uji Glesjer. Dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh anantara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus:

Persaman I :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
 a = Konstanta
 X₁ = Gaya Kepemimpinan
 X₂ = Kompensasi
 b₁₋₂ = Koefisien regresi variabel
 e = Variabel pengganggu (*residual error*)

4. Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi

maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2015), Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- 1) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen..

TEBING TINGGI