

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIMA SEMPURNA CIKANDE – SERANG

Syamsudin
Universitas Serang Raya

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the leadership on performance of employess, to determine how much influence the compensation on performance of employess, to determine how much influence the leadership and compensation on performance of employess PT. Lima sempurna Cikande - Serang.

The method in this study using quantitative research methods, can be interpreted as a method of research that is based on the philosophy of positivism, is used to examine the population or a particular sample, data collection techniques using research instruments, analysis of quantitative data/statistics with the aim to test the hypothesis that has been set,

The population in this research were 32 respondents at PT. Lima sempurna Cikande – Serang.

*Based on research that has been done, the conclusion is a significant difference between the leadership on performance of employess obtained $t_{hitung} > t_{table}(3,344 > 2,045)$ with a significant level of $(0,02 < 0,05)$. Scale measurements on each item questionnaire leadership variable (X_1) then obtained an assessment of the questionnaire items of wholly obtained average value of 137,9 with a measurement scale on a scale of 136-162 in the “**very good**” category. There is a significant difference between the compensation on performance of employess, obtained $t_{hitung} > t_{table}(5,688 > 2,045)$ with a significant level of $(0,00 < 0,05)$ Scale measurements on each item questionnaire compensation variable (X_2) the obtained assessment of the questionnaire items of wholly obtained average value of 135,9 with a measurement scale on a scale of 110-136 in the “**good**” category. There is a significant relationship between the leadership and and compensation on performance of employess $F_{hitung} > F_{table}(15,678 > 2,93)$. with a significant level of $(0,00 < 0,05)$. Scale measurements on each item on the questionnaire variables performance of employess (Y), then obtained an assessment of the questionnaire items of wholly obtained average value of 136,4 with a measurement scale on a scale of 136-162 in the “**Very good**” categories.*

Keywords: *Leadership, Compensation and performance of employess*

PENDAHULUAN

Membicarakan kepemimpinan memang menarik, dan dapat dimulai dari sudut mana saja akan diteropong.. Kepemimpinan dibutuhkan manusia. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, banyak kriteria yang harus dimiliki agar mampu mengatur dan memimpin anggotanya. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pemimpin akan berdampak terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Kepemimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kepada bawahan. Pemberian motivasi akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapai tujuan organisasi maka tujuan pribadi pun akan tercapai.. Berdasarkan tugas dan wewenang di PT.Lima SempurnaCikande-Serang terdapat dua unsur penting yang menentukan keberhasilan management, yakni pimpinan dan karyawan. Pimpinan

merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi karyawan. Peran pimpinan sangat diharapkan untuk bisa mewujudkan atau meningkatkan kualitas perusahaan terutama kreatifitas dan kinerja karyawan.

Pada observasi awal peneliti menemukan masalah yang ada di PT.Lima Sempurna Cikande-Serang. Hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Hal itu terlihat dari kehadiran pegawai yang masuk kerja di atas pukul 08.00 WIB dengan berbagai alasan, padahal harus masuk pada pukul 08.00 WIB pulang pukul 17.00 WIB. Pegawai yang mangkir kerja (absen). Bagi mereka yang melanggar tidak dikenakan sanksi, hanya peringatan atau teguran biasa, sehingga tidak memberikan efek jera untuk tidak mengulangi lagi. Hal ini disebabkan kurangnya pengarahan, sanksi yang tegas dan motivasi dari pimpinan. (Sumber: Pengamatan langsung di PT.Lima Sempurna Cikande-Serang, pukul 20.00 WIB, 15 April 2015)

Tabel 1

Daftar Absensi PT.Lima Sempurna Cikande-Serang Bulan Januari-Maret 2015

| Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Izin | Sakit | Alfa | Persentasi Kehadiran |
|-----------------|------------|------|-------|------|----------------------|
| 32 | 60 | 10 | 20 | 5 | 70% |

(Sumber : Dokumentasi Admin PT.Lima Sempurna Cikande-Serang.)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan PT. Lima Sempurna itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih giat untuk mencapai target yang perusahaan inginkan.

PT.Lima Sempurna Cikande-Serang merupakan salah satu pelaku ekonomi disektor swasta yaitu salah satu produk Tenda Sarnafil di Indonesia yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari data yang diperoleh PT.Lima Sempurna Cikande-Serang mengalami perbedaan upah jam lembur dengan upah jam lembur pemerintah dan dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 2

Jam upah lembur PT.Lima Sempurna Cikande-Serang

| No. | Hari | Jam Lembur | Nominal Per 1 Jam | 1 Jam x 2 | Jumlah |
|-----|--------|-------------|-------------------|------------|----------|
| 1 | Senin | 17:00-18:00 | Rp. 15,000 | 15,000 x 2 | 30.000,- |
| 2 | Selasa | 17:00-18:00 | Rp. 15,000 | 15,000x 2 | 30.000,- |
| 3 | Rabu | 17:00-18:00 | Rp. 15,000 | 15,000x 2 | 30.000,- |

| | | | | | |
|---|-------|-------------|------------|------------|-----------|
| 4 | Kamis | 17:00-18:00 | Rp. 15,000 | 15,000x 2 | 30.000,- |
| 5 | Jumat | 17:00-18:00 | Rp. 15,000 | 15.000x 2 | 30.000,- |
| 6 | Sabtu | 08:00-17:00 | Rp. 15,000 | 15.000x 14 | 210.000,- |

(Sumber : dokumentasi Admin PT.Lima Sempurna Cikande-Serang.)

Tabel 2 menjelaskan terdapat perbedaan antara upah jam lembur PT. Lima sempurna Cikande – Serang dengan upah jam lembur yang ditentukan pemerintah. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan ini harus mengacu kepada pemerintah tentang upah jam kerja lembur, sehingga perusahaan dapat mendapatkan hasil yang maksimal dan mencapai target yang diharapkan. Karyawan PT. Lima Sempurna Cikande-Serang lebih giat dalam bekerja. Kompensasi sebagai kesejahteraan karyawan agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3

Daftar Penjualan PT. Lima Sempurna Cikande-Serang

| No | Tahun Periode | Target | Penjualan | | | Persentase Penjualan |
|----|---------------|----------|---------------|-------------|--------------------|----------------------|
| | | | Januari-April | Mei-Agustus | September-Desember | |
| 1. | 2010/2011 | 100 unit | 100 unit | 90 unit | 70 unit | 95% |
| 2. | 2011/2012 | 100 unit | 90 unit | 80 unit | 80 unit | 90% |
| 3. | 2012/2013 | 100 unit | 70 unit | 80 unit | 60 unit | 70% |
| 4. | 2013/2014 | 100 unit | 80 unit | 60 unit | 50 unit | 60% |
| 5. | 2014/2015 | 100 unit | 80 unit | 60 unit | 50 unit | 60% |

(Sumber : dokumentasi Admin PT. Lima Sempurna Cikande-Serang)

Tabel 3 menjelaskan terjadi penurunan penjualan pada PT.Lima Sempurna Cikande-Serang, pada periode 2011-2012 terjadi penurunan sebesar 90%, pada periode 2012-2013 menurun menjadi 70%, dan pada periode 2013-2014 menurun 60%. Dari penurunan penjualan tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan PT.Lima Sempurna Cikande-Serang mengalami penurunan.Data ini menunjukkan bahwa perusahaan ini harus meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mendapatkan hasil yang maksimal dan mencapai target yang diharapkan.Karyawan PT.Lima SempurnaCikande-Serang ini harus bekerja keras dalam meningkatkan

kualitas. Kualitas merupakan gambaran keberhasilan perusahaan dalam penjualan.

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lima Sempurna Cikande-Serang?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Lima Sempurna Cikande-Serang?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Lima Sempurna Cikande-Serang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Lima Sempurna Cikande-Serang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Lima Sempurna Cikande-Serang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Lima Sempurna Cikande-Serang.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Dr. Kartini Kartono (2013:38) kepemimpinan adalah “seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga dia mampu mempengaruhi anggotanya untuk bersama-sama mencapai satu tujuan”. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu.

Teori Perilaku Pemimpin

Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt (2014:163) mengemukakan teori kotinum perilaku pemimpin. Menurut teori ini perilaku pemimpin ditentukan oleh antara empat faktor:

1. Perilaku berorientasi tugas (task oriented). Yaitu berapa besar pemimpin memusatkan perhatiannya hubungan kepada tugas yang harus diselesaikan dan menghasilkan produksi yang ditargetkan.
2. Perilaku berorientasi hubungan (relationship oriented). Yaitu berapa besar pemimpin memperhatikan hubungannya dengan para pengikutnya.

3. Jumlah otoritas yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya.
4. Jumlah kebebasan yang dimiliki pengikut dalam melaksanakan tugas.

Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal yang lainnya.

Menurut T. Hani Handoko (2005:155) bahwa kompensasi adalah: "Segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Dimensi-dimensi Kompensasi

Menurut Drs. Melayu S. P. Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kinerja

Menurut Michael Armstrong (2004:29) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron (2013:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Prabowo (2005:199) "Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) "Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Besarnya sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 32

responden sesuai dengan jumlah populasi dari seluruh karyawan pada PT. Lima Sempurna, Cikande-Serang.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, di antaranya variabel *independent* (X1) yaitu kepemimpinan, variabel *independent* (X2) yaitu kompensasi dan variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari setiap variabel terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi variabel- variabel tersebut.

ANALISIS DATA

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji Reabilitas adalah pengujian derajat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Pengujian asumsi klasik

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumusan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

a= Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien arah regresi

Uji Hipotesis

1. H₀ ; β₁ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ terhadap variabel Y
2. H₀ ; β₂ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₂ terhadap variabel Y
3. H₀ : β₁ : β₂ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 16.239 | 8.340 | | 1.947 | .061 |
| 1 Kepemimpinan (X ₁) | .032 | .155 | .037 | .204 | .840 |
| Kompensasi (X ₂) | .694 | .179 | .695 | 3.869 | .001 |

Sumber Output SPSS V 20.00

Dari data tabel diatas,

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_2$$

$$Y = 16,239 + 0,032 X_1 + 0,694 X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 16,239 artinya jika kepemimpinan (X₁) dan kompensasi(X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 16,239.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan(X₁) sebesar 0,032 artinya jika variabel independent lainnya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,032. Semakin besar kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi(X₂) sebesar 0,694 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,694. Semakin besar kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis 1

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 28.571 | 9.329 | | 3.062 | .005 |
| 1 Kepemimpinan (X ₁) | .451 | .135 | .521 | 3.344 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS V 20.00

Berdasarkan hasil output di atas, hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n-2$ ($32-2=30$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045 sedangkan t_{hitung} sebesar 3,344 maka kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,344 > 2,045$) dengan tingkat signifikan sebesar ($0,02 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande – Serang.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.909 | 7.542 | | 2.242 | .032 |
| Kompensasi (X_2) | .720 | .127 | .720 | 5.688 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS V 20.00

Berdasarkan hasil output di atas, hasil perhitungan yang didapat adalah $dk = n-2$ ($32-2=30$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045 sedangkan t_{hitung} sebesar 5,688 maka kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t didapat hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,688 > 2,045$) dengan tingkat signifikan sebesar 0 ($0 < 0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande - Serang.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 317.365 | 2 | 158.682 | 15.678 | .000 ^b |
| Residual | 293.510 | 29 | 10.121 | | |
| Total | 610.875 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS V 20.00

Hasil perhitungan Statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15.678 > 2,93$ (yang diperoleh dari nilai $df = (n-k-1 = 32-2-1 = 29)$) dengan taraf

signifikan $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai signifikan yang diperoleh $0 < 0,05$. Berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Dari pengujian hipotesis satu (parsial) diperoleh hasil dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande – Serang.
2. Dari pengujian hipotesis dua (parsial) diperoleh hasil dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande-Serang.
3. Dari pengujian hipotesis tiga (simultan) diperoleh hasil dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande-Serang.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari buku:

- Anwar PrabuMangkunegara, *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. PT. RefikaAditama, Bandung, 2004
- HasibuanMalayu, SP, H,*ManajemenSumberDayaManusia*, BUMI AKSARA, Bandung, 2009
- KartiniKartono,Dr,*Pemimpindankepemimpinan*. PT. Rajagrafindopersada, Jakarta, 2013
- Michael Armstrong, *ManajemenSumberDayaManusiadalamorganisasipublikdanbisnis*, ALFABETA, Bandung, 2009
- Prabowo, *Perilakuorganisasi*, CV. PUSTAKA SETIA, 2010
- Robbin, *ManajemenSumberDayaManusia*, Penerbit ALFABETA, Bandung, 2006
- Robert Tannenbaum,*Perilakuorganisasi dankepemimpinanpelayanan*, ALFABETA, Bandung, 2014
- Schmidt H. Warren,*Perilakuorganisasi dankepemimpinanpelayanan*, ALFABETA, Bandung, 2014
- Sugiyono, *MetodePenelitianBisnis*, ALFABETA, 2010
- T. HaniHandoko,*ManajemenPersonalia dan SumberDayaManusia*, Yogyakarta, 2005
- T. HaniHandoko,*ManajemenPersonalia dan SumberDayaManusia*,BPFE, Yogyakarta, 2006
- VeithzalRivai, *ManajemenSumberDayaManusiadalamorganisasipublikdanbisnis*, ALFABETA, Bandung, 2009

Sumberdari internet:

1. 22/12/2015 -20:45
www.tesisdisertasi.blogspot.com/2010/07/pengertian-kompensasi.html
2. 25/12/2015 -21:30
www.liveintranet.blogspot.com/2013/08/pengertian-kompensasi.html
3. 07/01/2016 -20:50
www.juliusruntu.blogspot.com/2013/04/4-dimensi-kepuasan-terhadap-kompensasi.html