

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MOMENTUM OTOMASI INDONESIA

BRIGIDA ENDAH NURAENI

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada, Batam  
Email: nuraeni.endah@yahoo.com

**Abstract:** The purpose of this research is to identify the influence of leadership and compensation on employee performance of PT Momentum Otomasi Indonesia. Sample of the research were 70 respondents. Validity test, reability test, multiple regression analysis, hypothesis test and coefficient determinant test with SPSS version 20 were done. The results showed that leadership not significantly towards on employee performance, and compensation has positively and significantly associated with employee performance. F test also showed that leadership and compensation simultaneously have significant influence on employee performance. Additional analysis suggests that compensation has the greatest effect and significant on employee performance ( $t.value = 5,117$ ).

**Keywords:** Leadership, Compensation, and Employee Performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Momentum Otomasi Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden. Tes validitas, tes reliabilitas, tes analisis regresi berganda, tes hipotesis dan tes koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai uji-t = 5,117).

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

### A.Pendahuluan

Dunia kerja saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk membantu mengembangkan perusahaan. Perusahaan sendiri harus memiliki kemampuan dalam membangun kinerja di dalam lingkungannya. Banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memberi peranan penting tersendiri bagi perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang tinggi untuk menjalankan segala kegiatan perusahaan. Dengan tingginya potensi yang ada maka sumber daya manusia harus digunakan sebaik mungkin untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Tercapainya tujuan dan kinerja perusahaan, tidak hanya bergantung pada sumber daya manusia, peralatan kerja modern, ataupun sarana dan prasarana yang lengkap. Tapi berhasil atau tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam perusahaan bisa ditentukan dengan sejauh mana seorang pemimpin mampu memimpin bawahannya dengan baik, agar para karyawan mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Adapun faktor-faktor yang mendukung kinerja yaitu kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dan untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan menurun atau meningkat adalah dari analisa data yang diperoleh penulis. Fakta bahwa PT Momentum Otomasi Indonesia mengalami penurunan kinerja karyawan adalah mengacu pada data perusahaan mengenai penilaian kinerja selama 2 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan  
PT Momentum Otomasi Indonesia

TAHUN					
Karyawan	(%)	Penilaian Karyawan	2016		
			Karyawan	(%)	Penilaian Karyawan
34	49%	Sangat Baik	24	34%	Sangat Baik
28	40%	Cukup Baik	29	41%	Cukup Baik
8	11%	Tidak Baik	17	24%	Tidak Baik
70	100%		70	100%	

Dari tabel diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia mengalami penurunan yang fluktuatif, terlihat dari jumlah persentase karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik. Pada tahun 2015 karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik hanya berjumlah 34 orang atau sekitar 49% dari 70 orang karyawan, dan kemudian di tahun 2016 menurun menjadi 24 orang atau 34% dari 70 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2015 jumlah karyawan dengan nilai kinerja tidak baik terdapat 8 orang atau 11% dan kemudian meningkat di tahun 2016 menjadi 17 orang atau sekitar 24% dari jumlah karyawan 70 orang.

Menurut Wukir dalam Kamal, Winarso, dan Sulistio (2019) kepemimpinan adalah suatu seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang supaya bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Samsudin dalam Rifai (2017) kepemimpinan berarti kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim supaya mencapai suatu tujuan tertentu. Seorang pemimpin sendiri harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, sedangkan jiwa kepemimpinan itu tidak timbul secara cepat. Namun timbul dari waktu ke waktu yang melalui berbagai proses. Jika pemimpin tidak memiliki sifat kepemimpinan yang baik maka hal tersebut berpengaruh kepada kinerja seluruh karyawannya.

Faktor kompensasi juga sering dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dan layak akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan atau asuransi yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan buruk maka kinerja karyawan bagi perusahaan pun akan menjadi buruk.

Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan

Disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan baik berupa finasial atau non finansial sesuai dengan kinerja yang telah karyawan berikan bagi perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri tapi berhubungan dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pada kenyataannya kepemimpinan dan kompensasi dapat lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Apabila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan akan meningkat dengan tinggi, dengan

demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

PT Momentum Otomasi Indonesia adalah sebuah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang kelistrikan, karena merupakan perusahaan kontraktor maka sangat dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang baik. Karena dengan baiknya kinerja karyawan maka berpengaruh kepada kualitas pelayanan sebuah kontraktor kepada *customernya*. Agar mampu memberikan pelayanan yang baik maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik dan dukungan dari perusahaan kepada karyawan agar dapat memberi kontribusi terhadap pencapaian PT Momentum Otomasi Indonesia.

Berdasarkan data kinerja yang diperoleh penulis dari pihak manajemen, diketahui bahwa rata kinerja karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia mengalami penurunan. Namun menurut karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia kepemimpinan yang ada pada perusahaan masih dinilai memiliki kekurangan dan juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurun serta terkadang tidak tepat waktu pembayaran kompensasi yang seharusnya mereka terima. Meskipun aturan kepemimpinan dan kompensasi yang dilakukan dan berikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun karyawan masih belum merasa puas dengan kompensasi yang diberikan.

## B. Metodeologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019, p.3) Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 118). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 120): Sugiyono (2018: 291) mengatakan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini tidak terlepas dari literatur-literatur ilmiah.. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia yang telah ditetapkan sebanyak 70 orang. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105). Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia dengan jumlah 70 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, 105). Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Metode *sampling purposive* ini termasuk dalam metode *nonprobability sampling*. Metode ini digunakan karena elemen-elemen yang dipilih menjadi unit sampel dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti, yaitu responden dari karyawan untuk mengetahui kinerjanya. Hasibuan (2018) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan

wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bertindak seperti yang dikehendaki ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". Busro, (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan

### C. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini jumlah responden yang diteliti sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berasal dari karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia, dan masing-masing responden akan dicatatnya karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status, dan jabatan. Kategori-kategori tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai identitas masing-masing responden. Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 47 orang atau 67,1% dari jumlah karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah sebanyak 23 orang atau 32,9%. Jika dilihat dari umur responden, jumlah responden yang berusia  $\leq 25$  thn sebanyak 10 orang atau 14,3%, yang berusia  $\geq 26$  thn-30 thn sebanyak 22 orang atau 31,4%, yang berusia  $\geq 31$  thn-35 thn sebanyak 18 orang atau 25,7%, yang berusia  $\geq 36$  thn-40 thn sebanyak 16 orang atau 22,9% dan yang berusia  $\geq 41$  thn sebanyak 4 orang atau 5,7%. Responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 30 orang atau 42,9%, Diploma sebanyak 16 orang atau 22,9% dan Sarjana sebanyak 24 orang atau 34,3%. Lalu jika dilihat dari tingkat jabatannya sebagai manager sebanyak 5 orang atau 7,1%, sebagai supervisor sebanyak 9 orang atau 12,9% dan sebagai staff sebanyak 56 orang atau 80,0%.

Berikut uraian penjelasan atas jawaban hipotesis penelitian: Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,206 < t_{tabel} 1,667$ , dengan taraf signifikan  $0,232 > 0,05$  nilai signifikansi. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan memiliki sedikit pengaruh karena setiap karyawan mempunyai kesadaran dalam bekerja, dimana setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku. Hal ini dibuktikan pada e-jurnal Manajemen yang diteliti oleh Christilia O. Posuma.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi 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. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,117 > t_{tabel}$  sebesar  $1,667$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

nilai signifikansi. Hal ini memberikan gambaran bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin baik dan besar kompensasi yang didapatkan maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan PT Momentum Otomasi Indonesia. Hal ini dibuktikan pada e-jurnal Ekonomi Bisnis yang diteliti oleh Luqman Hakim. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $13,855 > F_{tabel}$  yaitu sebesar 3,13. Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dibuktikan pada e-jurnal Tepak Manajemen Bisnis oleh Erwin Dinata.

#### D.Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 70 responden maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $1,206 < t_{tabel}$  sebesar 1,667, dengan taraf signifikan  $0,232 > 0,05$  nilai signifikansi dan regresi mempunyai nilai positif. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,117 > t_{tabel}$  sebesar 1,667, dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  nilai signifikansi dan koefisien regresi mempunyai nilai positif. Variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar  $13,855 > f_{tabel}$  yaitu sebesar 3,13, dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  nilai signifikansi. Besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 29,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29,3%, sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap karyawan mempunyai kesadaran dalam bekerja, dimana setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku. Peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak akan mempengaruhi kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan. Meskipun kepemimpinan tidak memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan tapi ada baiknya perusahaan meningkatkan kualitas kepemimpinan pada perusahaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik dan besar kompensasi yang didapatkan maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan. Untuk itu PT Momentum Otomasi Indonesia perlu lebih memperhatikan pada kompensasi yang diberikan pada karyawan. Sehingga karyawan merasa puas dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan

#### Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok, Insan Cendekia Mandiri.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (W. Imaniar ed; 1st ed).
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. AGORA, Vol. 6, No.1
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen sumber daya manusia (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai,Z, Veitzhal, dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wukir. (2013:134). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo