

Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian packing di PT. Great Apparel Indonesia Sukabumi

Sandi Setiadi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
sandi.setiadi@stiepgri.ac.id

Received: 11.12.2021

Revised: 20.12.2021

Accepted: 22.12.2021

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Compensation and Leadership style on Employee Performance at PT. Great Apparel Indonesia, Sukabumi packing department. The data in this study were obtained by observation using a statement questionnaire distributed to 57 respondents and all of them were employees at PT. Great Apparel Indonesia packing section Sukabumi. This research uses descriptive associative method, the independent variables of this study are compensation and leadership style, performance is the dependent variable compensation has a direct and positive effect on performance including in the Medium category, Leadership Style has a direct and positive effect on performance including the category Low, Compensation has a direct and positive effect on Leadership style is included in the Low category, Compensation and Leadership Style has a positive and direct effect on Performance is included in the Medium category.

Kata Kunci : Employee Compensation, Leadership Style, and Performance

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi saat ini, persaingan dalam bisnis semakin ketat, dalam menghadapi persaingan, teknologi canggih saja bukan hal yang paling penting untuk menghadapi persaingan ini, penggunaan teknologi canggih harus didukung oleh kemampuan orang-orang yang andal untuk mencapainya. tujuan bisnis, mereka harus bekerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tantangan ekonomi hari ini dan masa depan.

Dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses perkembangan perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh kemampuan kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Begitu pula dengan PT. Great Apparel Indonesia

khususnya bagian packaging harus meningkatkan kinerja puncaknya agar perusahaan dapat terus berkembang dan menghadapi persaingan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian hasil produksi harian dan ketepatan proses pengemasan, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam proses pengemasan yang nantinya akan berdampak pada klaim yang merugikan perusahaan. PT. Great Apparel Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri apparel, memproduksi loose garments dalam jumlah banyak, dengan standar kualitas ekspor ke berbagai negara. Perusahaan ini berbasis di Jl. Pelabuhan II no 200 Kelurahan Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat.

karyawan PT. Great Apparel Indonesia khususnya bagian packaging dituntut untuk memaksimalkan kinerja, melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, permasalahan kinerja sebelumnya yang terjadi adalah masih adanya pegawai yang kurang memahami proses teknis pekerjaan sehingga mengakibatkan berbagai kesalahan dan keterlambatan dalam proses kerja. Selain itu, rendahnya tingkat ketelitian akibat proses pengerjaan yang kurang baik mengakibatkan pesanan yang diinginkan pembeli tidak sesuai: isi, warna, jumlah, label dan berbagai isi lainnya. Kurangnya kesadaran supervisor atau manager bagian packing dalam evaluasi staf packing, sehingga keadaan tersebut berulang-ulang. Akibatnya, perusahaan menerima banyak keluhan dan penurunan kinerja bisnis dan kepercayaan pembeli di PT. Great Apparel Indonesia.

Upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penilaian kinerja pegawai dan serangkaian perbaikan untuk selalu meningkatkan kualitas pegawai agar perusahaan dapat memenangkan atau setidaknya bertahan dalam persaingan. Menurut Siman juntak [1], penjelasan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu remunerasi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajerial.

Perusahaan harus memberikan kompensasi melalui sistem kompensasi yang adil, bijaksana, dan mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bentuk remunerasi PT. Great Apparel Indonesia kepada pegawainya: Gaji pokok pegawai menurut upah minimum kota Sukabumi tahun 2022 adalah sebesar Rp. satu bulan gaji untuk pekerja yang berumur lebih dari satu tahun, dan untuk pegawai yang berumur di bawah satu tahun, sama dengan gaji satu bulan dibagi dengan bulan atau senioritas dibayarkan oleh pegawai, tunjangan perawatan BPJS kesehatan dan tunjangan BPJS ketenagakerjaan, yang meliputi manfaat sebagai berikut: jaminan hari tua, kecelakaan dan pensiun yang dibayarkan oleh pemerintah melalui BPJS ketenagakerjaan untuk dikelola.

Kompensasi yang ditawarkan perusahaan selalu standar dan selalu dianggap tidak adil oleh karyawan dibandingkan dengan kerja keras karyawan dan loyalitasnya kepada perusahaan. Hal terpenting dalam sistem manajemen perusahaan, bersama dengan kompensasi, adalah kepemimpinan. Menurut penelitian [2], faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar bawahannya mantap, kolaboratif, dan berdisiplin tinggi, dengan bawahan bekerja secara kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan kepemimpinan suatu perusahaan tidak lepas dari gaya atau ciri khas dari tipe kepemimpinan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja bagi bawahan. Pemimpin perlu memahami bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memahami dengan benar di mana menempatkan gaya kepemimpinan pada tempatnya, dan pemimpin yang buruk adalah pemimpin yang tidak mengerti bagaimana harus bersikap. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah kinerja karyawan departemen packing PT. Great Apparel Indonesia disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai bagian packing untuk bekerja sesuai SOP (Standard Operating Procedure) serta kurangnya kemampuan bekerja dalam tim. Kendala lain dalam organisasi adalah kecenderungan karyawan untuk tidak puas dengan gaya kepemimpinan manajer mereka, yang menyebabkan kekecewaan di antara karyawan. Gaya kepemimpinan diktator diterapkan dimana pemimpin sering memberikan tugas kepada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu melakukan tugas yang diberikan dan juga kepemimpinan tampaknya menekankan keinginan mereka untuk memimpin perusahaan. Perilaku atau gaya manajemen ini menyebabkan karyawan berada di bawah tekanan, bosan dan bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman. Tentu saja hal ini mempengaruhi konsentrasi kerja, yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan melakukan segala aktivitasnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan merupakan gabungan dari kinerja seluruh orang yang bekerja disana, terdiri dari pegawai yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara individu atau kelompok, agar efektif dan optimalisasi pencapaian tujuan. tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian Kinerja

Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja tidak lepas dari beberapa teori yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini.

Menurut Mangkunegara dalam [3], bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Menurut M. Syamsul Ma'ari dan Lindawati Kartika (2012) Kinerja adalah keluaran (result) yang merupakan real value bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dimana dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja dapat dikatakan sebagai prestasi kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja.

Penilaian Kinerja

Menurut I Wayan Bagia (2015:154) Penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan dan dibebankan kepada mereka. Selanjutnya menurut [3] Penilaian kerja digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan memberikan umpan balik bagi harapan masa lalu, kini, dan masa yang akan datang. Penilaian kinerja sering juga disebut penilaian karyawan, evaluasi karyawan, review kerja, evaluasi kinerja, atau penilaian hasil.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan kepada karyawan maupun manajer untuk menilai seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Agus Dharma [4] terdapat tiga indikator yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kuantitas

Output yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam unit mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus bisnis yang diselesaikan.

2. Kualitas

Ini adalah sejauh mana proses atau hasil dari melakukan suatu kegiatan hampir sempurna

3. Ketepatan waktu

Di sini aktivitas dapat diselesaikan atau hasil produksi dicapai pada awal waktu yang ditentukan dengan berkoordinasi dengan produk lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dari beberapa indikator kinerja karyawan yang telah dijelaskan, maka indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu.

Kompensasi

Menurut Rijalu Negash dkk dalam [3] Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, kompensasi juga dapat berupa kompensasi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Murty & Hudiwinarsih dalam [3] Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan atau pengabdian yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Menurut Simamora [5] Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut pada dasarnya memiliki persamaan pengertian mengenai kompensasi yakni kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan kompensasi perlu dibedakan dengan gaji atau upah, kompensasi adalah istilah yang luas, termasuk gaji, upah, tunjangan pangan dan tunjangan lainnya.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Anwar Prabu [6] Ada dua bentuk kompensasi, yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Kompensasi langsung

- a) Upah
- b) Gaji
- c) Insentif

-
- d) Bonus
 - 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 - a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dalam bentuk :
 - Istirahat dari pekerjaan
 - Hari - hari sakit
 - Alasan lain seperti kehamilan
 - b) Pembayaran terhadap bahaya
 - Asuransi jiwa
 - Asuransi kesehatan
 - Asuransi kecelakaan
 - c) Program pelayanan karyawan
 - Program rekreasi
 - Perumahan
 - Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai kepuasan bagi karyawan itu sendiri dan untuk mencapai tujuan organisasi karena keseluruhan tujuan yang harus dicapai organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan peraturan dan berupa gaji, bonus, ini dalam kompensasi finansial tetapi dalam asuransi non- finansialnya, manfaat dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses pembayaran kompensasi karyawan.

Indikator - indikator kompensasi menurut Simamora dalam [7] diantaranya:

1. Gaji

Gaji adalah Remunerasi berupa uang yang diterima oleh seorang pegawai karena kedudukannya sebagai pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi pencapaian tujuan perusahaan, atau dapat juga dianggap sebagai balas jasa tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam suatu perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah bonus langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja mereka melebihi standar yang ditentukan. Insentif adalah bentuk lain dari kompensasi langsung selain upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut dengan kompensasi berbasis kinerja. Tunjangan

Tunjangan adalah program untuk menambah penghasilan pegawai, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memperlancar usaha dan memperlancar pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kemudahan lainnya.

Kepemimpinan yaitu hal yang sangat fundamental dalam sukses atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai penentu arah atau pemersatu sekelompok orang diorganisasi atau perusahaan. Dengan kharisma, kemampuan dan wibawanya mampu merubah pengikutnya untuk melakukan apapun sesuai dengan ambisi dan tujuannya. Selain itu, ada beberapa definisi Kepemimpinan menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Siddique dkk dalam [3] mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menginspirasi serta mampu membawa dan mengarahkan pengikutnya untuk merealisasikan tujuan. Lebih lanjut Menurut Siddique dkk dalam [3] juga kepemimpinan adalah seni dalam menghasut dan memberikan motivasi pada para pengikutnya, sehingga para pengikut rela untuk memberikan usaha kerasnya demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam [3] Kepemimpinan memiliki beberapa definisi, yakni:

1. Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk me-mengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama
2. Kepemimpinan merupakan aktivitas yang memiliki kewenangan dan memiliki kuasa dalam pengambilan keputusan
3. Kepemimpinan merupakan komponen inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, seperti sumber daya manusia, sumber dayamaterial, sumber daya keuangan, dan lain sebagainya
4. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan upaya pencapaian tujuan

Indikator Gaya Kepemimpinan

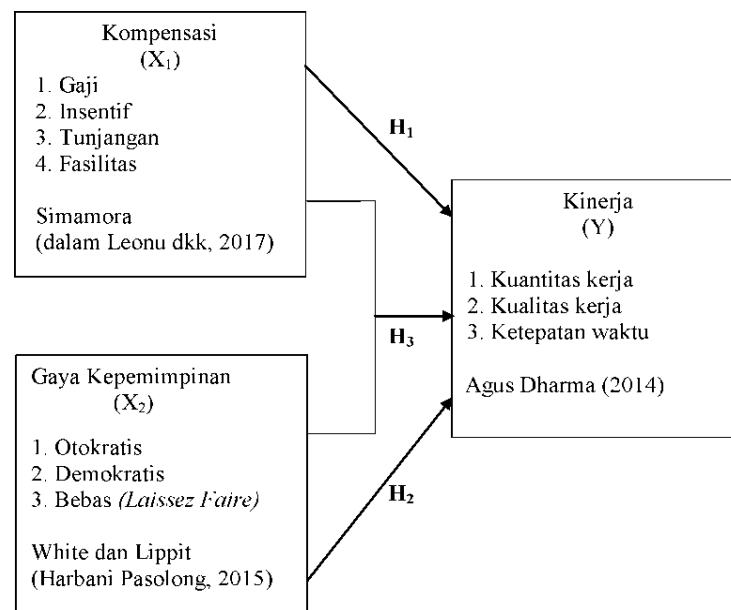
Menurut Kartono dalam [8], gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi,
3. Kemampuan Komunikasi,
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini Kompensasi, Gaya Kepemimpinan merupakan variabel bebas dan kinerja karyawan merupakan variabel terikat. Kompensasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian packing PT. Great Apparel Indonesia.

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber Data: Diolah dari berbagai referensi, 2021

Gambar 1

METODE PENELITIAN

Sebuah penelitian perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, Hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian, Metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Menurut

Agung Widhi [9] Metode penelitian merupakan cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara atau teknik ilmiah yang dimaksud adalah dimana kegiatan penelitian itu dilaksanakan berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis.

- Rasional, berarti penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh nalar manusia.
- Empiris, berarti cara atau teknik yang dilakukan selama penelitian itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara atau teknik atau langkah yang digunakan selama proses penelitian.
- Sistematis, maksudnya adalah proses yang dilakukan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang logis dan runtut.

Berdasarkan pengertian metode penelitian tersebut, Disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian dibutuhkan data berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam penyusunan penelitian.

Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif [10].

- Hubungan simetris adalah suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama.
- Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).
- Hubungan interaktif adalah hubungan yang saling mempengaruhi. Di sini tidak diketahui mana variabel independen dan dependen.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis hubungan asosiatif kausal yang digunakan peneliti untuk mengetahui Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Packing PT. Great Apparel Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validistas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Kompensasi	X1.1	0,453	0,2609	Valid
	X1.2	0,498	0,2609	Valid
	X1.3	0,581	0,2609	Valid
	X1.4	0,589	0,2609	Valid
	X1.5	0,369	0,2609	Valid
	X1.6	0,564	0,2609	Valid
	X1.7	0,487	0,2609	Valid
	X1.8	0,526	0,2609	Valid
	X1.9	0,486	0,2609	Valid
	X1.10	0,609	0,2609	Valid
	X1.11	0,465	0,2609	Valid
	X1.12	0,595	0,2609	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,714	0,2609	Valid
	X2.2	0,820	0,2609	Valid
	X2.3	0,598	0,2609	Valid
	X2.4	0,370	0,2609	Valid
	X2.5	0,693	0,2609	Valid
	X2.6	0,361	0,2609	Valid
	X2.7	0,683	0,2609	Valid
	X2.8	0,568	0,2609	Valid
	X2.9	0,460	0,2609	Valid
Kinerja	Y.1	0,726	0,2609	Valid
	Y.2	0,688	0,2609	Valid
	Y.3	0,526	0,2609	Valid
	Y.4	0,570	0,2609	Valid
	Y.5	0,751	0,2609	Valid
	Y.6	0,352	0,2609	Valid
	Y.7	0,706	0,2609	Valid
	Y.8	0,807	0,2609	Valid
	Y.9	0,761	0,2609	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena semua item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2
Hasil Estimasi Regresi linear berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	35,042	5,850		5,990	,000
	Total X1	,313	,094	,375	3,343	,002
	Total X2	-,329	,094	-,392	-3,491	,001
a. Dependent Variable: Total Y						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

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

Didapat persamaan:

$$Y = 35,042 + 0,313 X_1 - 0,329 X_2$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 35,042 mengandung arti bahwa variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan sama dengan 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 35,042
- b. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,313 yang berarti apabila Kompensasi meningkat sebesar 1 kali, Kinerja karyawan akan meningkat sebesar nilai tersebut. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y positif.
- c. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar - 0,329 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 kali, Kinerja karyawan akan menurun sebesar nilai tersebut. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Karyawan Negatif memiliki arah berlawanan.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 2 Coefficients pada variabel Kompensasi diperoleh sig sebesar 0.002. dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan .

Pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif memiliki arah berlawanan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,303	2,620
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,327. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,327 atau 32,7%. Sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coeff	t	Sig.
		B	Std.	Beta		
	(Co	35,04	5,850		5,9	,000
	Tota	,313	,094	,375	3,3	,002
	Tota	-,329	,094	-,392	-	,001
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kompensasi $t_{hitung} 3,343 > t_{tabel} 2.00488$ dan nilai signifikan $0.002 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan $t_{hitung} 1-3,49 > t_{tabel} 1-2.00488$ dan nilai signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,431	2	90,216	13,147	,000 ^b
	Residual	370,551	54	6,862		
	Total	550,982	56			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} (13,147) > F_{tabel} (3,168)$ Maka variabel (Kompensasi dan Gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan), dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Packing

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil Uji Hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini terhadap indikator yang dijadikan alat ukur dalam mengukur variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Variabel Kompensasi $t_{hitung} 3,343 > t_{tabel} 2.00488$ dan nilai signifikan $0.002 < 0,05$. Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut Handoko dalam [11] “Menyatakan bahwa kompensasi adalah Memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga setiap karyawan harus melakukan yang terbaik, mereka harus dihargai dengan hal-hal yang sesuai dengan hasil yang dicapai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai agar karyawan terus berkinerja lebih baik.”

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bagian Packing PT. Great Apparel Indonesia

Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $t_{hitung} 1-3,491 > t_{tabel} 1-2.004881$ dan nilai signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan Negatif memiliki arah berlawanan. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan hasil analisa dari pengolahan jawaban responden yang meliputi pemaksaan kehendak, jarang berkordinasi, menentukan sendiri batas waktu penyelesaian tugas, kurangnya perhatian dan memutuskan tindakan secara terpusat berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Packing PT. Great Apparel Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) Dengan judul penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan Uji t bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bagian Packing PT. Great Apparel Indonesia

Berdasarkan pengujian Hipotesis secara Simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. $F_{hitung} (13,147) > F_{tabel} (3,168)$ Maka variabel (Kompensasi dan Gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel (Kinerja karyawan), dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan memiliki arah berlawanan terhadap kinerja karyawan bagian Packing PT. Great Apparel

Indonesia.

Hal ini sependapat dengan penelitian Zakky Saiful Islam, Jaka Nugraha (2019) Diperoleh hasil dari F-hitung yaitu sebesar 24,992 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil taraf signifikansi 0,05 artinya semua variabel yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja bagian Packing PT. Great Apparel Indonesia, Peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil $t_{hitung} 3,343 > t_{tabel} 2.00488$ dan nilai signifikan $0.002 < 0,05$. Dengan nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,313 yang berarti apabila Kompensasi meningkat sebesar 1 poin, Kinerja karyawan akan meningkat sebesar nilai tersebut.
2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil $t_{hitung} 1-3,491 > t_{tabel} 1-2.004881$ dan nilai signifikan $0.001 < 0,05$. Dengan nilai Koefisien regresi X_2 sebesar -,329 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 poin, Kinerja karyawan akan menurun sebesar nilai tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y Negatif memiliki arah berlawanan.
3. Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan hasil $F_{hitung} (13,147) > F_{tabel} (3,168)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka variabel X (Kompensasi dan Gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada manajemen perusahaan PT. Great Apparel Indonesia agar meningkatkan pemberian kompensasi secara adil dan layak seperti : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas, sehingga dapat mendorong semangat, motivasi, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan.
2. Gaya Kepemimpinan di PT. Great Apparel Indonesia lebih baik diarahkan ke arah Gaya Kepemimpinan yang demokratis dimana gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Hal ini dianggap perlu supaya ada kepuasan terhadap pemimpin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi terhadap pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka lebih baik lagi jika penelitian selanjutnya mengganti indikator yang tepat dengan tempat

References

- [1] I. M. Garbadinata and D. Puspita, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT KARANG BALI ASLI TUR," vol. 5, no. 3, p. 30, 2016.
- [2] M. Wibowo, Imam and d. W. Saputra., "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PPSU KELURAHAN DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*," <http://ojs.ekonomiunkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/111>, vol. 5, no. 2, p. 111, 2017.
- [3] H. Tannady, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Jakarta Utara: EXPERT, 2017.
- [4] A. Dharma, *MANAJEMEN SUPERVISI: PETUNJUK PRAKTIS BAGI PARA SUPERVISOR.*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [5] S. d. R. S. Nurhasanah, "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRANET MULTICITRA SIBERKOM (DETIKCOM)," *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, vol. 14, no. 2, p. 519, 2019.
- [6] A. P. Mangkunegara, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*, Bandung: REMAJA ROSDAKARYA, 2009.
- [7] P. A. Y. d. A. A. Leonu, *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR PATEN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN DUSUN TENGAH KABUPATEN BARITO TIMUR*, 1: 1, 2017.
- [8] M. Riadi., "kajianpustaka.com," *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*, 7 4 2019. [Online]. Available: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>. [Accessed 2019].
- [9] A. W. Kurniawan and Z. Puspitaningtyas, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF.* :, Yogyakarta: PANDIVA BUKU, 2016.
- [10] Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*, Bandung: ALFABETA, 2013.
- [11] E. Fathusyaadah and Y. Ratnasari, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi," *Jurnal Ekonomak*, vol. 5, no. 2, pp. 16-35, 2019.