

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR BAHAN KIMIA PALEMBANG

Nenny Nuriany¹⁾
Karyawan Swasta di Palembang

Abstract

The purpose of this study to determine the influence of motivation, compensation and leadership style on employee performance in the company of Palembang Chemicals Distributor, either partially or jointly.

Design / Methodology / This research approach is all employees of three Chemical Distributor companies in Palembang. Sampling technique that writer use is Saturated sample (census). Data collection techniques used are questionnaires. The answers given by the respondents were analyzed quantitatively using SPSS for window version 20.00. The research data is tested its quality with validity and reliability test. In this research, we tested the basic assumption of multiple regression which consist of data normality test, linearity test, multicollinearity test and heterokedastisity test.

These findings indicate that there is influence of compensation, motivation and leadership style together to the performance of employees at the chemical distributor company Palembang.

Implication Based on the results of the frequency distribution of respondents' answers that employee performance in the company has been good therapy has not been maximized. Based on the results of regression then other efforts that can be done to improve employee performance is to provide compensation to increase motivation and improve leadership style, because these three factors have positive and significant factors to employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Leadership Style and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan fungsi MSDM antara lain *recruitment*, seleksi, penyediaan staff, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta hubungan kekaryawanan dan perburuhan. Dalam kehidupan setiap individu selalu

¹⁾ Koresponden Penulis : nennynuriany95@gmail.com

melakukan bermacam macam aktivitas, salah satunya aktivitas bekerja, faktor yang mendorong manusia bekerja karena manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi yang muncul sesuai dengan kepentingan individu sendiri.

Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Menurut (Mangkunagara, 2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi (Gibson, 2006). Menurut Hasibuan (2009:118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insetif, kompesansi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employe welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Gibson (2006) juga menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan sikap semangat seseorang untuk mencapai hal yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2012, p.109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi sangat penting karena dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerjanya.

Selain kompensasi dan motivasi, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja (Gibson, 2006). Menurut Hasibuan (2011:202) gaya kepemimpinan merupakan intisari manajemen dan merupakan aspek penting bagi pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisasi kelompoknya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bersemangat untuk melakukan tanggung jawabnya. Pemimpin merupakan kemampuan menegaskan dan penggerak dalam mempengaruhi bawahan dalam melakukan kegiatan didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai suatu kesuksesan memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik dalam mengatasi segala hambatan dan rintangan. Pimpinan berperan sebagai rantai komunikasi yang nyata antar manajemen senior dan junior.

Perusahaan Distributor Bahan Kimia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan bahan kimia obat, obat pertamina, *pest control*, *fermite control* dan fumigasi. Perusahaan Distributor Bahan Kimia yang ada di Palembang ini bertujuan membantu para konsumen dalam menyediakan bahan kimia obat untuk berbagai bidang/sector seperti pertanian, perkebunan, perindustrian, rumah sakit, dll. Kinerja karyawan juga menjadi perhatian dalam perusahaan ini. Dari hasil wawancara sepintas yang penulis lakukan dengan para karyawan, tampaknya para karyawan belum maksimal kinerjanya. Hal ini ditandai dengan gaji yang mereka terima sekarang ini, pimpinan tidak memberikan kompensasi pada para karyawan yang bekerja diluar jam kantor dan mempunyai prestasi dalam bekerja. Selain itu pimpinan tidak memberikan tunjangan-tunjangan diluar tunjangan-tunjangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah contohnya THR ataupun jaminan kesehatan. Para karyawan-pun tidak mempunyai jenjang karir

Motivasi para karyawan pun tampaknya juga belum baik. Hal ini terlihat dari kurang terlibatnya para karyawan dalam pelaksanaan setiap tugas, hanya karyawan tertentu saja yang dilibatkan dalam pencapaian tujuan, sehingga karyawan yang lain yang tidak terlibat cenderung menjadi malas, kehilangan motivasi bahkan bersikap tidak peduli dalam pencapaian tujuan perusahaan. Para karyawan belum mendapat kepuasan tersebut karena Perusahaan Distributor Bahan Kimia tidak memberikan reward kepada para karyawannya, padahal mereka telah bekerja dengan maksimal. Kondisi ini mengakibatkan para karyawan merasa apa yang telah dilakukan seperti sia-sia aja.

Sikap pimpinan pada Perusahaan Bahan Kimia ini, tampak bergaya otoriter dan sering menimbulkan sikap tidak mau tau terhadap pekerjaan yang telah diberikan, selain itu para karyawan pun menjadi tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Sikap yang tidak baik dari pimpinan akan berakibat buruk dalam pelaksanaan tugas oleh para karyawan dalam suatu organisasi. Ada beberapa karyawan yang telah bekerja cukup lama di dalam perusahaan yang mengundurkan diri karena kecewa atas kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut (Davis dalam Mangkunegara, 2009: 67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Gibson (2006:89) juga menulis tiga perangkat variable yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual meliputi fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasional meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dengan melihat hal-hal berikut:

- a. Kualitas Kerja, pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka dapat dilihat dari kualitas kerja, akurasi kerja, dan marginal kesalahan.
- d. Kuantitas Kerja, pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang benar, maksimal, dan tepat waktu.

- c. Tanggung Jawab, pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas, memiliki rencana kerja yang jelas, berusaha untuk merealisasikan rencana kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan, (2002:54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Husein Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian yang berupa uang yang diberikan agar para karyawan mendapat dorongan untuk bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga juga dapat meningkatkan motivasi para karyawan.

Pemberian kompensasi prinsipnya saling menguntungkan kedua belah pihak karena perusahaan mengharapkan para karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi, sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan. Menurut (Siagian, 2007) beberapa faktor pemberian kompensasi yaitu : kinerja, lama kerja (pelaksanaan kerja), dan senioritas (masa kerja).

3. Motivasi

Menurut Sutrisno (2012 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki 2 (dua) komponen yaitu komponen luar (kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan) dan komponen dalam (tujuan yang hendak dicapai).

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor kekuatan untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa) dan faktor ekstern kondisi Lingkungan Kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel)

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin atau praktisi.

Menurut (Hasibuan, 2011) Gaya Kepemimpinan merupakan intisari manajemen dan merupakan aspek penting bagi pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisasi kelompoknya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bersemangat untuk melakukan tanggung jawabnya.

Dari definisi diatas tampak bahwa seorang pemimpin berperan untuk memberikan dorongan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada. Seorang pemimpin harus dapat menjadi fasilitator anggotanya dalam mencapai tujuan bersama.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seorang manajer dalam suatu gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2010,p. 76) yaitu karakteristik manajer, karakteristik bawahan, dan karakteristik organisasi.

Menurut Hasibuan (2010 : 63) ada 2 (dua) gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task Oriented Style*). Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat agar mereka bekerja sesuai dengan harapannya. Manajer dengan gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan pekerjaan dari pengembangan kemampuan bawahannya.
- b. Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (*Employee Oriented Style*). Manajer dengan gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Disini hubungan pemimpin dan bawahan terasa sangat akrab, saling percaya dan saling menghargai.

Penelitian Sebelumnya

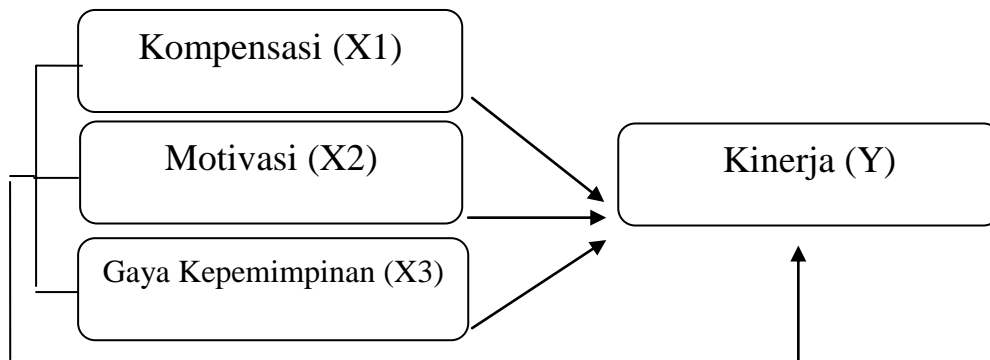
Choiriyah (2012) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Muba Electric Power di Musi Banyuasin. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa, secara bersama-sama maupun secara parsial terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Muba Electric Power di Musi Banyuasin.

Nurbaiti (2012) juga melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pemda logan Komering Ilir. Dalam proses pengujian hipotesis terbukti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pemda Ogan Komering Ilir baik secara bersama-sama maupun secara parsial

Selanjutnya Deni (2014) juga melakukan kajian serupa tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Kerangka Pemikiran.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian Sugiyono (2014:150). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Distributor Bahan Kimia di kota Palembang.
- b. Adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia di kota Palembang
- c. Adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia di kota Palembang.
- d. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Distributor Bahan Kimia di kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian menggunakan empat variabel yang masing-masing definisi dan indikatornya ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab

Kompensasi (X ₁)	Merupakan suatu bentuk motivasi untuk pelaksanaan pekerjaan dimasa yang akan datang berupa pendapatan/penghasilan (uang,barang langsung maupun tidak langsung)sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi langsung <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Intensif 2. Kompensasi tidak langsung <ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas - Penghargaan
Motivasi (X ₂)	Kemampuan seseorang dalam bekerja sesuai dengan target dan prosedur, adanya keinginan untuk maju dan berkembang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai target dan prosedur 2. Keinginan berkembang dan berprestasi 3. Keyakinan mendapatkan penghasilan yang baik
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	Kepemimpinan merupakan perilaku atasan untuk mempengaruhi pegawai,bekerja sama membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Watak dan kepribadian terpuji 2.Prakarsa tinggi 3.melayani bawahan 4.Orientasi masa depan 5.Terbuka dan lugas

Sumber : Diolah dari konsep-konsep teori yang relevan

Populasi penelitian ini adalah 140 karyawan seluruh Perusahaan Bahan Kimia di Palembang. Sampel diambil berdasarkan umus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh 104 sampel (Sugiyono, 2016) Adapun teknik pengambilan sampelnya adalah *cluster sampling* (area sampling). Sumber data adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman Akbar,(2006:20). Adapun teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan regresi berganda (Umar ,(009:228).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Data sampel menunjukkan terdapat 65,38% laki-laki dan 34,62% perempuan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk setiap variabel yang digunakan di dalam angket sebelum analisis data. Hasil uji validitas membuktikan bahwa semua item memiliki *Corrected item-Total correlation* lebih besar dari r Tabel 0,361, maka semua item pertanyaan adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga membuktikan semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Priyatno, 2010:98). Selanjutnya analisis deskriptif terhadap setiap variabel menunjukkan bahwa, terhadap semua variabel yang digunakan tampak mayoritas responden memberikan persetujuan, sedikit sekali responden yang menyangkal pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Hasil Model Persamaan

Hasil perhitungan diperoleh estimasi fungsi regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,533 + 0,104X_1 + 0,485X_2 + 0,230X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 7,533 artinya jika Kompensasi (X1), motivasi (X2), Gaya kepemimpinan (X3) = 0 maka kinerja karyawan sebesar 7,533
- Koefisien Kompensasi (X1) = 0,104 artinya terdapat pengaruh positif disiplin sehingga apabila disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- Koefisien motivasi (X2) = 0,485 artinya terdapat pengaruh positif motivasi sehingga jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- Koefisien Gaya kepemimpinan (X3) = 0,230 terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan sehingga apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesisi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	456,118	3	152,039	26,465	,000 ^b
Residual	574,497	100	5,745		
Total	1030,651	103			

(Sumber SPSS for Windows versi 20.00)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh signifikan $F = 0.000 < \alpha = 0.05$. Dapat dimaknai bahwa Kompensasi, motivasi dan Gaya kepemimpinan secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,533	3,742		2,013	,047
1 KOMPENSASI	,104	,069	,122	1,508	,035
MOTIVASI	,485	,088	,471	5,482	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,230	,088	,226	2,616	,010

(Sumber SPSS for Windows versi 20.00)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, kompensasi memiliki nilai sig t = 0,035 < sig $\alpha = 0.05$; motivasi memiliki nilai sig t = 0.000 < sig $\alpha = 0.05$, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai sig t = 0,010 < sig $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang.

2. Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Di Kota Palembang.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan distributor bahan kimia di kota Palembang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Choiriyah (2012), Nurbaiti (2012) maupun Deni (2014) bahwa kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan tampilan cara kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dengan melihat hasil kerja, kualitas kerja, tanggung jawab pekerjaan, ketepatan waktu. Peningkatan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tapi dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Ditunjang dengan motivasi kerja yang baik dapat tercipta kinerja karyawan yang membuat karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang berkenan di hati pegawai juga merupakan salah satu faktor pembentukan kinerja karyawan yang baik.

b. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang

Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia di Palembang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choiriyah (2012) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja..

Berdasarkan tanggapan responden indikator “kesetujuan” memang mendominasi jawaban. Meskipun masih terdapat jawaban “ketidaksetujuan” yang relative rendah, misalnya indikator 1 sebanyak 24,04% responden menyatakan bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Indikator 3 sebanyak 21,15% responden kurang setuju dengan pernyataan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan telah memenuhi kebutuhan karyawan. Tanggapan ketidaksetujuan terdapat juga pada indikator 5 sebanyak 23,07% responden merasa kompensasi berupa insentif belum memadai.

Kompensasi merupakan salah satu motivasi orang untuk bekerja, dan merupakan masalah pokok dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam perusahaan. Kompensasi, insentif atau imbalan bukan hanya semata-mata dipandang sebagai pemuas kebutuhan material karyawan namun sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Semakin tinggi pendidikan, keahlian dan jabatan biasanya diiringi dengan imbalan yang besar dari perusahaan.

Dinamis menghadapi setiap persoalan sesuai dengan kemampuan sangatlah penting bagi pimpinan perusahaan, flexible dan cekatan sehingga kebijakan yang ditetapkan sehubungan dengan kompensasi dapat dilakukan berdasarkan kebutuhan dan penilaian serta pertimbangan tertentu yang dianggap layak untuk diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

c. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan Pada perusahaan Distributor Bahan Kimia di Palembang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia di Palembang. Hasil ini sejalan dengan temuan Nurbaiti (2012) dan Deni (2014) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tanggapan responden terhadap indikator menunjukkan “kesetujuan” cukup tinggi. Artinya karyawan mampu menerjemahkan dan memahami intruksi pimpinan serta bekerja sesuai jadwal, karyawan juga telah bekerja sesuai target yang telah ditentukan pimpinan. Akan tetapi beberapa karyawan menyangkal adanya kompensasi/ insentif atas kerja yang mereka lakukan. Kemungkinan besar ada kelompok karyawan tersebut bersedia bekerja dengan kualitas baik jika ada perangsang yang menguntungkan mereka, misalkan insentif, peningkatan karir, kesejahteraan, dan perhatian dari pimpinan. Dugaan tersebut sesuai dengan banyaknya frekuensi jawaban setuju terhadap indikator variabel motivasi yang berkaitan dengan kompensasi .

Menurut Herzberg Motivasi yang muncul karena adanya rangsangan dari luar diri karyawan adalah motivasi ekstrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari diri karyawan disebut motivasi intrinsik . Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang lebih besar dibandingkan motivasi intrinsiknya.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia di Palembang.

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia di Palembang. Hasil ini mendukung temuan Choiriyah (2012) dan Nurbaiti (2012) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada distribusi jawaban, karyawan mengakui bahwa mereka menerima pekerjaan sesuai dengan arahan dari pimpinan, mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka merupakan bagian penting bagi kesuksesan perusahaan sehingga mereka merasa hasil kerja mereka sangat berarti. Karyawan juga mengakui bahwa pimpinan memiliki prakarsa yang tinggi yang selalu berkeinginan memajukan perusahaan .

Memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawan sangatlah penting agar semangat kerja karyawan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sangat penting bila pimpinan perusahaan hendak merencanakan kebijakan sebaiknya karyawan diajak berunding sehingga perasaan tanggung jawab dan perasaan dihargai akan timbul.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin adalah gabungan antara kekuatan dan keteguhan hati dengan aplikasi yang efektif dari kompetensi kepemimpinan yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Pimpinan harus mampu menyampaikan keyakinan dan antusiasismenya secara efektif.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang.
2. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia di Palembang.
4. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan pada perusahaan distributor bahan kimia di Palembang.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perusahaan distributor bahan kimia di Palembang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan distributor bahan kimia di Palembang perlu menindak lanjuti penelitian ini dengan melakukan perbaikan secara internal menuju terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Penyempurnaan ini bertujuan agar tercapainya pemberian kompensasi bagi karyawan, menjadikan motivasi karyawan menjadi lebih baik dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan dinamika tuntutan perusahaan dan para karyawan.
2. Perusahaan distributor bahan kimia di Palembang perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi riil pemberian kompensasi sehingga fungsinya untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Perubahan gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan serta karyawan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
4. Penelitian ini yang dipergunakan hanya variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja, sehingga memungkinkan tidak mengetahui secara mendetail pengaruh lain selain variabel yang diteliti. Untuk itu diharapkan peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan dengan menambah variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Choiriyah. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Muba Electric Power di Musi Banyuasain. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(1) : 1-12

- Deni, Muhammad. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Mnajemen* 4(1):53-65.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Kencana
- Gibson, Hasibuan, H. Malayu S.P.,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Nurbaiti. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah daerah Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2): 122-138.
- Sanusi, Anwar. 2009. *Metodologi Penelitian*. Malang: Pena Gemilang
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama UII Press. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Usman. 2006. *Manajemen Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Winardi, 2005. *Pemikiran Sistematis dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*.