THE INFLUENCES OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. BPR TAPEUNADANA DEPOK

Nurfitria

Abstract

This study aimed to determine the influences of leadership style, compensation and motivation on employee performance PT. BPR Tapeunadana Depok branch funds.

The independent variable in this study is the leadership style (X1), Compensation (X2) and Motivation (X3). While the dependent variable is Employee Performance (Y).

The results stated that the style of leadership, compensation and motivation as one of indicators on the performance of employees has a positive influence that can improve employee performance and a positive impact for company. The most dominant part of leadership style is participation style,and bonus is the most influences part for compensation variabel while for the motivation variabel,social demantion and self actualitiation are the most influences part of it. Meawhile for the most dominan variabel in performance variabel are performance quality and punctuality

Keyword : *Leadership Style, Compensation, Motivation, Employees Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan karena merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Setiap perusahaan mengharapkan agar sumberdaya manusia yang dimilikinya berkinerja tinggi, yaitu memiliki kemampuan, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan dan sikap kerja yang dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapain tujuan perusahaan.

Sumberdaya yang ada dalam perusahaan harus dijaga agar tetap mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat diberdayakan dengan baik untuk

mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu maka para pimpinan perusahaan mempunyai tugas untuk memperatahankan dan meningkatkan kinerja karyawan bawahannya dengan menciptakan situasi dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memacu semangat, motivasi dan kreatifitas karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut kepala divisi SDM PT. BPR Tapeunadana berdasarkan pengamatan dilapangan selama ini bahwa gaya kepemimpinan perusahaan dipengaruhi oleh individu yang memimpin perusahaan. Ketika pemimpin itu mampu menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, produktivitas perusahaan naik seiring dengan kompensasi yang diterima karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perumusan Masalah

Tujuan dari penelitian tesis ini adalah:
1.Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

2.Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

3.Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

4.Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Landasan Teori

1.Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan pemimpin lainnya akan berbeda, karena gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing pemimpin dan juga latar belakang budaya yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpianan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bersikap dan berperilaku sedemikian rupa sehingga situasi dan kondisi yang ada menjadi pendukung ke arah tercapainya tujuan secara efektif. Pangkal tolak pemikiran ini adalah pegawai bawahan akan bersedia bekerja

keras secara efektif jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang akomodatif.

2.Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai kontribusi mereka kepada perusahaan baik yang langsung (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial).

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.

Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

3.Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

Adanya motivasi diharapkan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, mempunyai semangat dan kegairahan kerja yan tinggi dan akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi keberhasilan pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan yang ditentukan, bila motivasi yang diberikan kepada bawahannya berhasil, maka diharapkan tingkat produktivitas akan meningkat.

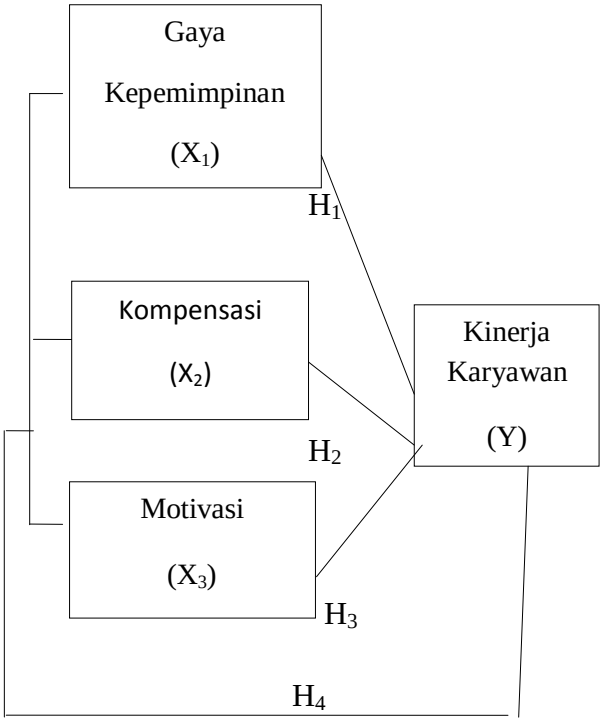
4.Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya

dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_2 : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_3 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

H_4 : Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Menurut metodenya, penelitian ini termasuk dalam penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut jenis data, penelitian ini dikelompokkan dalam data kuantitatif. Dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring), misalnya dalam skala pengukuran.

1.Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2007:72), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" . Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT BPR Tapeundana Depok sebanyak 30 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2007:73), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut . Dikarenakan jumlah populasi kecil maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebesar 30 orang. Dalam teknik pengambilan sampel, hal ini dinamakan sampling jenuh.

2.Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. BPR Tapeunadana.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

1.Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan dimensinya, maka dimensi yang paling dominan terhadap gaya kepemimpinan adalah dimensi partisipasi, karena jumlah prosentase yang menyatakan kesetujuannya terhadap partisipasi sebesar 27.33% (8.67% + 18.67%), kemudian diikuti oleh dimensi instruksi sebesar 26.67% (12.67% + 14.00%), dimensi pendelegasian sebesar 19.00% (7.33% + 11.67%) dan dimensi konsultasi sebesar 15.67% (5.00.% + 10.67%)

2.Kompensasi

Dimensi yang paling dominan terhadap kompensasi adalah dimensi bonus, karena jumlah prosentase yang menyatakan kesetujuannya terhadap bonus kerja yaitu sebesar 29.00% (13.67% + 15.55%), kemudian diikuti oleh dimensi gaji sebesar 28.00% (12.67% + 15.33%), dimensi tunjangan sebesar 18.33% (11.00% + 7.33%) dan dimensi asuransi sebesar 15.00% (4.67.% + 10.33%)

3.Motivasi

Dimensi yang paling dominan terhadap motivasi kerja adalah dimensi sosial dan dimensi aktualisasi diri, karena jumlah prosentase yang menyatakan kesetujuannya masing-masing sebesar 20.00% (sosial =7.00% + 13.00% dan dimensi aktualisasi diri = 11.67% + 8.33%), kemudian diikuti oleh dimensi fisiologis dan dimensi keamanan masing-

masing sebesar 18.67% (7.00% + 11.67%), dan dimensi penghargaan sebesar 18.33% (8.67.% + 9.67%)

4.Kinerja Karyawan

Dimensi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah dimensi kualitas kerja dan dimensi ketepatan waktu, karena jumlah prosentase yang menyatakan kesetujuannya masing-masing sebesar 20.00% (dimensi kualitas kerja = 10.67% + 9.33% dan dimensi ketepatan waktu = 10.00% + 10.00%), kemudian dimensi inisiatif sebesar 18.67% serta dimensi kuantitas kerja dan dimensi kerja sama masing-masing sebesar 18.33% (dimensi kuantitas kerja = 8.67% + 9.67% dan dimensi kerja sama = 5.67% + 12.67%).

Uji Regresi

1.Uji Regresi Linier Sederhana

a.Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1)Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 8.138 + 0.846X1$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai konstanta a sebesar 8.138, berarti jika tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan sebesar 8.138.

Nilai b1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0.846 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikkan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.846.

2)Uji t

Hipotesis Penelitian Pertama Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ho1 : $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ ada Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.701.

Nilai t pada gaya kepemimpinan sebesar 10.424, sehingga t hitung > t tabel, yaitu 10.424 > 1.701 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05, berarti hipotesis

dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, dengan demikian hipotesis pertama (H1) "Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

3)Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R-square sebesar 0.795 atau 79.5%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79.5% sedangkan sisanya 20.5% dijelaskan faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

b.Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1)Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 7.663 + 0.837X2$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai konstanta a sebesar 7.663, artinya jika tidak ada perubahan pada variabel kompensasi, maka kinerja karyawan akan sebesar 7.663.

Nilai b2 (kompensasi) sebesar 0.837 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan pada variabel kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.837.

2)Uji t

Hipotesis Penelitian Kedua Menyatakan Bahwa : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : $\beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Nilai pembanding yaitu nilai t_{tabel} dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.701.

Nilai t pada kompensasi sebesar 8.881, sehingga t hitung > t tabel, yaitu 8.881 > 1.701 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05, berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, dengan demikian berarti bahwa hipotesis ke-2 (H2) "Kompesasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

3)Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R-square sebesar 0.738 atau 73.8%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 73.8% sedangkan sisanya 26.2% dijelaskan faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

c.Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1)Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 6.468 + 0.857X3$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai konstanta a sebesar 6.468, artinya jika tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan sebesar 6.468.

Nilai b3 (motivasi kerja) sebesar 0.857 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tiap kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.857.

2)Uji t

Hipotesis Penelitian Ketiga Menyatakan Bahwa :

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : $\beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ Ada Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t pada motivasi sebesar 10.248, sehingga t hitung > t tabel, yaitu 10.248 > 1.701 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05, berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, dengan demikian berarti bahwa hipotesis ke-3 (H3) "Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

3)Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R-square sebesar 0.790 atau 79.0%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79.0% sedangkan sisanya 21.0% dijelaskan faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tapeunadana Depok. Besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama–sama (simultan) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 90.1 %, sedangkan sisanya sebesar 9.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari

ketiga variabel yang diteliti dapat disimpulkan bahwa variabel yang lebih berpengaruh yaitu variable gaya kepemimpinan.

Daftar Pustaka

Cikmat, Sofyan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Malang : Penerbit: Universitas Muhammadiyah.

Edward. 2006. "Menyikapi Gaya Kepemimpinan Atasan". *Buletin MDI NEWS*. pp. 14.

Harianja H, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kelompok Gramedia.

Hasibuan, Malayu S,P. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta. Erlanga.

Hasibuan, Malayu S,P. 2003. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta. Penada.

Hasibuan, Malayu S,P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta. Bumi Aksara.

Heidjrachman, Ranupandojo. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.

Sulistyo, Joko. 2012. *Enam Hari Jago Spss 17*. Yogyakarta. Cakrawala.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE. Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Sastrodiningrat, Soebagyo. 2002. *Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta : Ind-Hill-Co.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.

Triguno. 2000. *Budaya Kerja*. Jakarta. Golden Trayen Press.

Wirawan. 2003. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA PRESS.

Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Emapat.