Hjshgdjdfvjsjdgvjcnvx,ckxccjxkvhxvhdosfvbdnxvhidsgjsdfgsopdgfsl;fsdncxbccxcksdgfdfjvbjcvh

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CATUR SENTOSA ADIPRANA SUKABUMI**

**PRAMITHA S. TABANAL**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok

Email : mithatabanal97@gmail.com

 Hzxjchhbhcbasjcbvjnbjxnzbckjaghsdjvfjhsvcjashgckajshckjaxzcvsa hsakgckasgckjsagckajgsckn

ABSTRAK

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pembekalan gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan aspek-aspek lainya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan sample berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 63,5% faktor- faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : **Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

*ABSTRACT*

*In accomplishing its purposes surely an organization needs human resources as a system manager, for it to run, management must take note of some important aspects such as the debriefing of leadership styles, compensating and otherwise.*

*The purpose of this study is to know and analyze the impact leadership style and compensation have on employees' performance at PT. Catur Sentosa Adiprana. The kind of research used is quantitative research using the research method of data collection using a questionnaire. The data analysis model used is a linear regression analysis with a sample of 40 respondents*

*The results suggest that 63.5% of the factors of leadership style and compensation to employees' performance can be affected by compensation, while the rest of 36.5% is affected by other factors not studied in the study.*

***Keyword*** *:* ***leadership style, compensation, employee performance.***

 Pramitha S. Tabanal, mithatabanal97@gmail.com , 08998661542.

**BAB I PENDAHULUAN**

## Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Di mana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial, dan pemberian kompensasi menunjang kinerja karyawan agar lebih efektif. Sehubungan dengan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur sentosa adiprana Sukabumi.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atss maka pernasalahan dakam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Pemimpin yang tidak memberikan arahan yang jelas terhadap karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana
2. Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan PT. Catur Sentosa Adiprana
3. Terdapat kesenjangan jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana

## Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?
2. Untuk mengrtahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?
3. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana?

**BAB III METEDOLOGI PENELITIAN**

## Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Catur Sentosa Adiprana Sukabumi dari bulan maret sampai dengan bulan Juni 2022,

## Jenis penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivism bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

## Populasi dan sampel

### Populasi

Sugiyono (2017:136) menjelaskan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Catur Sentosa Abadi Sukabumi. Dengan jumlah sebanyak 40 orang karyawan.

### Sampel

Sugiyono (2017:137) Menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2018:126) Menyatakan bahwa sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

## Tehnik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130) yaitu data merupakan salah satu komponen riset, artinya tanpa data tidak akan ada riset. Data yang akan di pakai dalam riset haruslah data yang benar, karena data yang salah akan menghasilkan informasi yang salah. Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti diantaranya data primer dan data sekunder.

## Teknik analisis data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:223) dapat dilakukan berbagai *setting,* sumber dan cara. Dalam penelitian ini sumber data penelitian adalah data primer, maka Sugiyono menambahkan teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Berdasarkan konsep tersebut, maka dalam memperoleh data primer yang diinginkan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket).

Guna menguji pengaruh bebrapa variable yang di teliti dengan variable terikat dapat di gunakan model matematika dibawah ini :

Y\*= a+b1X1 + b2X2+ + e

Keterangan:

Y\* = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b2 .. b3 = Koefisien regresi, yaitu nilai pertimbangan dan penurunan variabel Y yang didasarkan variabel independen

X1 = Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Independen yaitu Kompensasi Kerja

e = Standar error

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan di bawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan realibilitas uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolienieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan,koefisien determinasi, uji parsial, serta pengaruh dominan.

1. **Uji kualitas data**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang digunakan valid den reliable atau tidak seperti terlihat pada table-tabel di bawah ini .

1. **Uji validitas**

Uji validitas adalah untuk mengukur suatu instrumen apakah mencerminkan arti yang sebenernya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus korelasi person (*Person Correlation Bivariate*).

**4.1 Table uji validitas gaya kepemimpinan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **rhitung** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Menyusun bagian kerja | 0,493 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 2 | Hubungan kerja  | 0,381 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 3 | Adanya tujuan | 0,502 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 4 | Kepercayaan | 0,346 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 5 | Pengambilan gagasan | 0,390 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 6 | Tingkat Kepedulian | 0,491 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |

Semu nilai rhitung terdapat pada kolom *correcter item total correlation* di atas 0,3 sehngga semua item pertanyaan tentang gaya kepemimpinan di nyatan valid dan dapat di gunakan uji selanjutnya

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **rhitung** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Kesesuaian gaji | 0.314 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 2 | Kesesuaian insentif | 0.443 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 3 | Bonus yang dterima | 0.331 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 4 | Kesesuaian pemberian | 0.392 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 5 | Kesesuaian asuransi | 0.376 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 6 | Kesesuaian fasilitas | 0.328 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 7 | Kesesuaian penghargaan | 0.534 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |

**4.2 Tabel uji validitas kompensasi**

Semu nilai rhitung terdapat pada kolom *correcter item total correlation* di atas 0,3 sehngga semua item pertanyaan tentang kompensasi di nyatan valid dan dapat di gunakan uji selanjutnya.

**4.3 Tabel uji validitas kinerja karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Rhitung** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Efektivitas | 0.485 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 2 | Kuantitas | 0.652 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 3 | Tanggung Jawab  | 0.584 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 4 | Disiplin | 0.516 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |
| 5 | Inisiatif | 0.614 | Valid | Karena nilai rhitung > 0,3  |

Semu nilai rhitung terdapat pada kolom *correcter item total correlation* di atas 0,3 sehngga semua item pertanyaan tentang kinerja karyawan dinyatan valid dan dapat di gunakan uji selanjutnya.

Adapun hasil uji yang ketiga variable tersebut di lihat pada tabel di bawah ini.

**4.4 tabel uji reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Cronbach α** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Gaya Kepemimpinan | 0.693 | Valid | Karena Cronbach α > 0,6 |
| 2 | Kompensasi Kerja | 0.774 | Valid | Karena Cronbach α > 0,6 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0.751 | Valid | Karena Cronbach α > 0,6 |

Semua nilai crounbach α di atas 0,6 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan reliable.

**4.1.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji ini wajib di lakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang di lakukan dalam penelitian ini meliputi (1). Uji normalitas (2). Uji multikolinieritas (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan di bawah ini :

**Gambar 4.1 uji normalitas**

Grafik di atas memperlihatkan bahwa variable berdistribusi normal. Hal ini ditunjukan oleh gambar histogramyang tidak miring ke kanan maupun miring ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

**Tabel 4.6 uji multikolinieritas**

****

Data di atas menunjukan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF-nya di bawah 5 yang berarti bahwa tidsk terjadi multikolinearitas antara variable yang satu dengan variable lainnya

Uji selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas seperti terlihat pada gambar.

**Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas**

Grafik scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu hal iniberarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**4.1.3 Uji Hipotesis**

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termaksud kedalam uji hipotesis ini diantara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan) koefisien determinasi R2 dan uji T (parsial).

**4.7 Tabel uji regresi linier berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.967 | 6.327 |  | 3.259 | .216 |
| Gaya Kepemimpinan | .405 | .105 | .042 | 1.333 | .741 |
| Kompensasi | .635 | .095 | .066 | 5.303 | .028 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Berdasarkan tabel 4.7 output spss uji regresi linear berganda yaitu tabel *coefisientsa.* diperoleh nilai Konstanta (a) sebesar 7.967, sedangkan nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,405 dan kompensasi kerja (X2) sebesar 0,635, sehingga dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis:

**Y= 7.967 + 0,405 X1 + 0,635 X2**

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 7.967, menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi kerja (X2) sama dengan nilai 0, maka besarnya nilai kinerja sebesar 7.967.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,405 dan bertanda positif. Artinya jika Gaya kepemimpinan meningkat 1 point, sementara kompensasi kerja (tetap) seperti saat ini, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405 point.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi kerja (X2) sebesar 0,635 dan bertanda positif. Artinya jika kompensasi kerja meningkat 1 point, sementara gaya

**Tabel 4.8 Uji f (Simultan)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 292.503 | 2 | 146.251 | 15.795 | .000b |
| Residual | 342.597 | 37 | 9.259 |  |  |
| Total | 635.100 | 39 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |
| b. Predictors: (Constant), Kompensasi , Gaya Kepemimpinan |
|  |

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukan bahwa nilai Fhitung yang diolah menggunakan SPSS adalah sebesar 15.795. sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,70. Dengan demikan bahwa dikatakan bahwa Nilai Fhitung = 15.795 > dari Ftabel 2,700. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 4.9 koefisien determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .759a | .576 | .461 | 3.492 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Gaya Kepemimpinan |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Berdasarkan perhitungan tabel 4.9 diatas, maka dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara simultan memberikan kontrbusi pengaruh sebesar 46,1% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti, beban kerja, konflik kerja, kedisiplinan, strees kerja, budaya dan sebagainya.

**Tabel 4.10 Hasil Uji T (parsial)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | T | Sig. | Kesimpulan |
| t hitung | t table | Hasil | α = 5% |
| Gaya kepemimpinan | 1,333 | >1,688 | 0,741 | >0,05 | Tidak berpengaruh siqnifikan |
| Kompensasi  | 5,303 | <1,688 | 0,028 | <0,05 | Berpengaruh siqniikan  |

Berdasarkan perhitungan tabel 4.10 diatas, guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% (0,05). Nilai ttabel  pada tingkat signifikansi 5% (Sig = 0,05) adalah 1,980. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana karena thitung (0,1333) < ttabel (1,687) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
2. Secara parsial diskon variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana karena thitung (5,303) > ttabel (1,687) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standaridized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.14 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standaridized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel kompensasi yaitu sebesar 0,066 yang berarti bahwa variabel kompensasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Sukabumi

* 1. **Pembahasan**
1. **Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan karyawan**

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Sukabumi. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi (2016) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang.

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan PT. Catur Sentosa Adiprana tidak berpengaruh signifikan, hal ini dikarenakan pimpinan sangat mempercayai para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan terbiasa bekerja secara optimal dan tepat waktu serta selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen.

1. **Pengaruh dari Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Sukabumi. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi (2016) dan Muitmainah, (2015) yang menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi kerja merupakan pemberian dorongan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian kompensasi kerja merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi kompensasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan taggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsurunsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Tingkat kinerja seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan.

Sedangkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan kantor, dan proses kerja di kantor. Pemberian kompensasi oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Kompensasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk bekerja. Dari hasil penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan terdapat kesesuaian gaji, insentif dan beberapa tunjangan lain yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Bonus yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan, selain itu para karyawan juga menerima asuransi kesehatan secara rutin. Fasilitas yang tersedia untuk mendukung pekerjaan juga diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat pendapat atas ini masih ditemui kendala di PT. Catur Sentosa Adiprana Sukabumi khususnya mengenai fenomena yang terjadi dalam keputusan membeli sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan proses penelitian maupun hasil menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi kerja dan kinerja karyawawan, maka permasalahan penelitian. tersebut setidaknya mulai terjawab.

Pembahasan terdapat dua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pad PT. Catur Sentosa Adiprana Sukabumi Sedangkan variabel permasalahan independen lainnya yaitu gaya kepempimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di indikasikan dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi kerja karyawan yang sesuai akan menunjang kinerja karyawan yang akan lebih baik lagi. Sehingga terciptanya target perusahaan yang diinginkan.

**BAB V SIMPULAN**

**5.1 Simpulan**

Sesuai dengan uraian-uraian diatasserta hasil analisis interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak gaya kepemimpinan, kompensasi kerja tidak berpengaruh siqnifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh siqnifikan terhadap kinerja pada PT. Catur Sentosa Adiprana.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh siqnifikan terhadap kinerja karyawan.

# DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).

Riau: Zanafa Publishing

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Cucu Aslan, Aslan. Pengaruh gaya kepemimpinan dan organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, [S.l.], v. 14, n. 2, Juli 2016. ISSN 2460-7606: http://jurnal.uin antasari.ac.id/index.php/khazanah/article/view/1482/1100. Diakses pada tanggal 21 Mei 2019. doi[:http://dx.doi.org/10. 18592/ .v14i2.1482.](http://dx.doi.org/10.%2018592/%20khazanah.v14i2.1482) h.135-148.

Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari Nawawi, (2017) Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Yogyakarta Press

Handoko, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka

Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P, 2018. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.

Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Nugroho. 2018. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Liga Suyana, 2017. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan Sdm. Jurnal EMBA, Vol.4, No.1:12631274

Ramly,. Kemampuan Mahasiswa Praktikan PPPL: Jurnal Studi Manajemen dan[S.l.], v. 12, n. 2, Agustus. 2015. ISSN 2460-7606.: [http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index. php/khazanah /article/view/410/317.](http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.%20php/khazanah%20/article/view/410/317) Diakses pada tanggal 21 Mei 2019. doi: http:// dx.doi.org /10. 18592/khazanah.v12i2.410.

Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Ridwan, 2018. *Menjadi Eksekutif SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta. Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15*(1), 63-77.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung

Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, *6*(2), 22. https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017