

PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPRIMA GEMILANG NGANJUK DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN

Reffo Andre Juliawan¹, Bambang Agus Sumantri², Rony Kurniawan³
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri
julireffo@gmail.com, bambang.as@unpkediri.ac.id, ronykurniawan@unpkediri.ac.id

Abstract

The reason for this examination is to decide the critical impact somewhat and all the while between worker execution estimations at PT Indoprime Gemilang Nganjuk as far as pay, inspiration and administration style.

The examination approach utilized in this investigation is a quantitative methodology with causal exploration procedures with polls as information assortment. The populace in this examination were the representatives of PT Indoprime Gemilang Nganjuk, adding up to 40 workers. The example utilized is all representatives of PT Indoprime Gemilang Nganjuk adding up to 40 workers. The examining strategy utilized was immersed inspecting method. Information investigation strategies utilized in this examination is analisis different direct relapse with SPSS for Windows form 25.

Simpulan of this examination are critical impact somewhat and all the while between the estimation of worker execution at PT Indoprime Gemilang Nganjuk terms of pay, inspiration and administration style.

Keywords: Compensation, Motivation, Style Leadership, Performance Employee

Abstrak

Alasan pengujian ini adalah untuk mengetahui dampak kritis sementara antara perkiraan pelaksanaan pekerja di PT Indoprime Gemilang Nganjuk sejauh gaji, inspirasi dan gaya administrasi.

Pendekatan pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif dengan prosedur eksplorasi kausal dengan polling sebagai berbagai informasi. Populasi dalam pemeriksaan ini adalah perwakilan dari PT Indoprime Gemilang Nganjuk yang berjumlah 40 orang. Contoh yang digunakan adalah seluruh perwakilan PT Indoprime Gemilang Nganjuk sebanyak 40 orang tenaga kerja. Strategi pemeriksaan yang digunakan adalah metode pemeriksaan terendam. Strategi penelusuran informasi yang dipakai dalam pemeriksaan ini adalah analisis kekambuhan langsung yang berbeda dengan SPSS for Windows form 25.

Simpulan pemeriksaan ini adalah dampak kritis sementara antara perkiraan eksekusi pekerja di PT Indoprime Gemilang Nganjuk dari segi gaji, inspirasi dan gaya administrasi

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin sengit menyebabkan organisasi perlu menangani isu-isu yang muncul baik dari luar maupun dari dalam iklim. Organisasi harus memahami pentingnya memiliki kondisi organisasi yang kondusif yang dapat memberikan penghiburan bagi SDM yang bekerja di organisasi untuk berusaha mencapai tujuan, sasaran, dan kondisi utama organisasi. organisasi yang menguntungkan. Untuk mewujudkan sebuah organisasi yang lebih sukses dan dapat bersaing untuk mendorong aset manusia para eksekutif untuk lebih fokus pada pameran perwakilannya. Dalam persaingan liar yang tidak dapat disangkal, asosiasi harus responsif dalam mengelola isu-isu yang muncul baik dari iklim ke dalam maupun ke luar. Organisasi harus memiliki pilihan untuk memahami pentingnya memiliki keadaan organisasi yang kondusif yang dapat memberikan dukungan kepada SDM yang bekerja di asosiasi untuk menemukan kekuatan dalam mencapai tujuan utama organisasi, sasaran dan kondisi organisasi yang bermanfaat.

Menurut Sutrisno (2016;151) kinerja merupakan hasil yang telah didapat seseorang dari perilaku kerja dalam melakukan latihan kerja. Perwakilan dapat berfungsi dengan baik jika pameran mereka tinggi, sehingga mereka juga dapat memberikan eksekusi yang hebat.

Faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Menurut Handoko (2014;155) kompensasi diuraikan sebagai semua yang diperoleh sebagai hadiah untuk pekerjaan mereka. Dalam suatu organisasi, setiap pekerja ingin memperoleh upah yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Pembayaran adalah tindakan yang sama seperti memberikan kompensasi kepada perwakilan sebagai moneter dan non-moneter. Perwakilan akan energik ketika melakukan pekerjaan mereka jika asumsi mereka terpenuhi. Penelitian sebelumnya dipimpin oleh Utami (2016) yang menyimpulkan bahwa remunerasi tidak berdampak pada pelaksanaan perwakilan. Sementara penelitian oleh Riana et al. (2016) menyatakan bahwa pembayaran memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi perwakilan

Kinerja karyawan juga dapat dimaksimalkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016;141) motivasi dicirikan sebagai pemberian dorongan utama untuk menjadikan tenaga kerja seseorang sehingga untuk mereka harus perlu bekerja sama, bekerja dengan giat, dan dikoordinasikan dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan, sehingga untuk situasi ini organisasi perlu memiliki opsi untuk mendorong perwakilan untuk memiliki opsi untuk mendominasi dalam melakukan kewajibannya. Penelitian oleh Selviati (2016) Menyatakan bahwa tidak ada pengaruh baik pada tingkat tertentu maupun pada saat yang sama antara gaya administrasi, inspirasi, disiplin kerja dan gaji pada pelaksanaan representatif. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Amalia & Fakhri (2016), menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hasil konstruktif yang sangat besar pada pelaksanaan pekerja.

Selain kompensasi dan motivasi keberhasilan perusahaan juga dapat dilihat dari gaya kepemimpinan oleh pemimpin perusahaan. Gaya Kepemimpinan yang berhasil dalam mengawasi SDM di suatu unit kerja. Perintis di sini dituntut memiliki pilihan untuk memahami maksud pekerjanya, karena proses berpikir bergantung pada keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang dengan demikian akan mempengaruhi perilaku dan pelaksanaan perwakilan. Seorang pionir adalah model, contoh yang baik, ikon dan mentor bagi semua individu dari asosiasi yang dipimpinnya dalam mengembangkan pekerjaan lebih lanjut menghasilkan kesepakatan dengan pedoman (Hasibuan, 2016;170).

Melihat gambaran yang telah diperkenalkan dalam presentasi tersebut, maka penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan berjudul: "Pengukuran Antara Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan". Selanjutnya adalah tujuan penelitian yang akan ingin diselesaikan yaitu:

- 1) mengetahui dampak kompensasi pada kinerja karyawan pada PT Indoprima Gemilang.
- 2) mengetahui dampak motivasi pada kinerja karyawan pada PT Indoprima Gemilang.
- 3) mengetahui dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT Indoprima Gemilang.
- 4) mengetahui dampak kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT Indoprima Gemilang.

METODE

Pendekatan eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif dengan strategi eksplorasi kausal dengan survei sebagai ragam informasi. Populasi pada penelitian ini adalah perwakilan dari PT Indoprima Gemilang Nganjuk yang menjual 40 tenaga kerja. Contoh yang dimanfaatkan adalah seluruh perwakilan PT Indoprima Gemilang Nganjuk yang membuka 40 tenaga kerja. Strategi pemeriksaan yang digunakan adalah prosedur pengujian terendam. Strategi penelusuran informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dengan bantuan program for SPSS windows rendition 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel 1 :

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (100%)
Laki-Laki	17	56,7%
Perempuan	13	33,3%
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Dari tabel 1 di atas, sangat terlihat bahwa kuantitas responden laki-laki lebih penting daripada kuantitas responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki hanya 56,7%, sedangkan responden perempuan 33,3%. Informasi tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dibawah ini jumlah responden berdasarkan usia terdapat pada tabel 2:

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (100%)
20-30 tahun	7	17,5%
30 – 40 tahun	20	50%
> 40 tahun	13	32,5%
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Dari tabel 2 di atas, cenderung terlihat bahwa dari jumlah 30 responden, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 7 responden atau 17,5%. Responden yang berumur antara 30-40 tahun sebanyak 20 responden atau setengahnya. Responden > 40 tahun sebanyak 13 responden atau 32,5%. Informasi ini dapat ditunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 19-40 tahun.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dibawah ini hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.866	.887	
	Kompensasi	.310	.058	.228
	Motivasi	.729	.057	.632
	Gaya Kepemimpinan	.249	.064	.197

A. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data oleh peneliti, 2021

Kondisi relaps di atas memiliki angka signifikansi sebagai berikut:

a. Konstanta = 3,866

Nilai ini mengungkapkan bahwa jika faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) masuk akal 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 3.866.

b. Koefisien X1 = 0,310

Variabel X1 Kompensasi berdampak pada Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien relaps sebesar 0,310 unit, artinya jika terjadi ekspansi pada variabel X1 (Kompensasi) sebesar 1 unit, maka pada

saat itu Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,310 unit yang diharapkan menjadi variabel (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) adalah tetap atau konsisten.

c. Koefisien X2 = 0,729

Variabel X2 Motivasi berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien relaps sebesar 0,729 satuan, artinya jika terjadi ekspansi pada variabel X2 (Motivasi) sebesar 1 satuan, maka pada saat itu Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,729 menerima faktor Kompensasi (X1) dan Gaya. Mengemudi (X3) adalah tetap atau stabil.

d. Koefisien X3 = 0,249

Variabel X3 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien relaps sebesar 0,249 satuan yang artinya jika terjadi ekspansi pada variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 satuan, maka pada saat itu Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,249 menerima variabel Kompensasi (X1) , Motivasi (X2) adalah tetap atau mantap.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Dibawah ini adalah hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen pada tabel 4 :

Tabel 4. Hasil *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.972	.546

b. Dependent Variable: Trunover_Intention

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4, terlihat bahwa harga R² yang berubah adalah 0,974. Hal ini menunjukkan bahwa faktor ompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan, dapat memperjelas variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 97,4% dan sisanya 2,6% dijelaskan oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam pengujian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Dibawah ini hasil dari perhitungan uji statistik t terdapat pada tabel 5 :

Tabel 5. Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.360	.000
	Kompensasi	5.392	.000
	Motivasi	12.745	.000
	Gaya Kepemimpinan	3.925	.000

a. Dependen variabel: Keputusan Pembelian

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 5 menunjukkan efek samping dari uji t yang diklarifikasi sebagai berikut:

1) Berdasarkan nilai pada tabel 5, nilai kritis variabel Kompensasi adalah 0,00, nilainya lebih rendah dari 0,05 atau dengan nilai thitung (5,392) > ttabel (2,026), maka pada titik tersebut H0 diberhentikan dan Ha diakui, menyiratkan bahwa tergantung pada konsekuensi pengujian variabel Kompensasi sampai tingkat tertentu secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

- 2) Berdasarkan nilai pada tabel 5, nilai kritis variabel Motivasi adalah 0,000, nilainya lebih kecil dari 0,05 atau dengan nilai thitung (12,745) > ttabel (2,024) maka pada titik tersebut H₀ diberhentikan dan H_a diakui, menyiratkan bahwa tergantung pada konsekuensi pengujian variabel Motivasi sampai tingkat tertentu berdampak besar pada pelaksanaan pekerja.
- 3) Berdasarkan nilai pada tabel 5, nilai kritis variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,000, nilainya lebih rendah dari 0,05 atau dengan nilai thitung (3,925) > ttabel (2,024) maka pada saat itu H₀ ditolak dan H_a diakui, menyiratkan bahwa tergantung pada konsekuensi pengujian variabel Gaya Kepemimpinan sampai tingkat tertentu berdampak besar pada pelaksanaan pekerja.

b. Uji F (Simultan)

Dibawah ini hasil pengujian secara simultan menggunakan Uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 terdapat pada table 6:

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	458.524	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Citra Merek, Kualitas Produk, Harga

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berlandaskan uji-F pada tabel 6 diperoleh nilai kritis sebesar 0,00. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau dengan nilai Fhitung (458,524) > Ftabel (3,25), maka pada saat itu spekulasi H₀ ditolak dan H_a diakui, berdasarkan hasil pengujian Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan pada waktu yang sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan klarifikasi yang telah dikemukakan, maka sangat baik dapat ditutup sebagai berikut: Ada dampak yang agak kritis antara eksekusi pekerja di PT Indoprima Gemilang Nganjuk sejauh gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini menyiratkan bahwa remunerasi, inspirasi dan gaya otoritas yang lebih baik yang diberikan oleh PT Indoprima Gemilang Nganjuk dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif. Selain itu, terdapat dampak kritis yang sinkron antara pelaksanaan kinerja di PT Indoprima Gemilang Nganjuk sejauh menyangkut kompensasi, inspirasi dan gaya administrasi. Hal ini menyiratkan bahwa kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan yang lebih baik yang diberikan oleh PT Indoprima Gemilang Nganjuk dapat lebih mengembangkan eksekusi pekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- (1) Amalia, S. and Fakhri, M. (2016) 'Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), pp. 119–127.
- (2) Edy, S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- (3) Handoko, T. H. (2014) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- (4) Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- (5) Riana, N., Fajri, K. and Alsyauki, K. (2016) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALAKASARI TEKTONA WATERPARK KABUPATEN BANDUNG', *Tourism Scientific Journal*, 2(1), pp. 1–27.
- (6) Selviati (2016) 'pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(3), pp. 22–35.
- (7) Utami, F. M. (2016) 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpa Land', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(3), pp. 55–67.