



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Guna Menaikkan Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo

Umi Kulsum¹, Khusnik Khudzahfidah^{2*}, Agung Yatiningrun³,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : khusnik@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini untuk meneliti seberapa besar dampak gaya kepemimpinan serta kompensasi pada hasil kerja karyawan di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah desain penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode Observasi, Dokumentasi, Tanya jawab, Angket dengan menggunakan data utama serta data pendukung yang didapat lewat angket serta data yang diolah. Sampel dalam penelitian ini ialah 72 orang pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan berdampak secara dominan pada hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi berdampak secara bersamaan simultan serta juga berdampak secara sendiri pada hasil kerja karyawan. CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo sangat memperhatikan Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi untuk bisa menaikkan Hasil kerja karyawan, sebab bertambah baik kerja yang diberi maka industri akan mendapatkan hasil yang bagus juga kedepannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Rasa puas kerja pekerja.

ABSTRACT

This research is to find out how much influence leadership and compensation styles have on employee performance at CV. Bright Light Supermarket Probolinggo City. The type of research used in this study is a type of quantitative research with an associative approach. This study uses Observation, Documentation, Interview, Questionnaire methods using primary data and secondary data obtained from questionnaires and processed data. The sample in this study were 72 employees. The results of this study indicate that leadership style has a dominant influence on employee performance. The results of this study also show that Leadership Style and Compensation have a simultaneous and partial effect on employee performance. CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo pays close attention to Leadership Style and Compensation to be able to improve employee performance, because the better the work given, the company will get good results in the future.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee job satisfaction.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Masing-masing industri pasti perlu pengelolaan didalam upaya untuk meraih maksud tertentu untuk industri tersebut. Bukan sekedar pada sektor swasta, sektor publik pun juga perlu pengelolaan yang bagus supaya bisa memberi layanan yang bagus pula pada publik atau semua orang yang memerlukan. Maka dari itu, kesuksesan sebuah industri didalam meraih maksudnya bergantung pada kesuksesan dari semua orang yang ada di industri itu sendiri didalam mengoprasikan tanggung jawab mereka sendiri-sendiri. Tenaga kerja manusia yaitu salah satu unsur yang perlu diolah dengan baik oleh industri. Di mana dalam mengelola tenaga kerja manusia kena dikerjakan secara profesional supaya dihasilkan tenaga kerja manusia yang kompeten hingga nantinya bisa menaikkan hasil kerja dari individu serta industri.

Pekerja didalam industri menjadi aset utama, sebab bila tidak ada pekerja akibatnya industri akan kesulitan didalam mengembangkan usahanya. Kebalikannya, bila didalam industri ada pekerja yang punya potensi yang besar maka akan begitu mudah untuk industri mengembangkan bisnisnya serta meraih maksudnya. dengan keberadaan gaya kepemimpinan juga bisa berdampak pada hasil kerja karyawan, Sebab gaya kepemimpinan ialah sebuah perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kehandalannya didalam memimpin serta bisa memotivasi hasil kerja karyawan. Maksud utama industri supaya mendapatkan keuntungan supaya maksud industri bisa tergapai, modal utama yang perlu diperhatikan ialah hasil kerja karyawan. Pekerja yang bermutu, menentukan hasil kerja yang maksimal hingga pemimpin kena punya gaya kepemimpinan yang bisa memberi dampak hasil kerja karyawan.

Kompensasi juga bisa memberi dampak hasil kerja karyawan, pada dasarnya manusia juga ingin mendapatkan uang supaya keperluan hidupnya terlengkapi, untuk itulah seorang pekerja mulai menghormati kerja keras serta tambah menampakkan loyalitas pada industri serta sebab itulah industri memberi penghargaan pada pencapaian kerja pekerja yaitu dengan jalan memberi kompensasi. Dampak kompensasi pada hasil kerja karyawan cukup signifikan serta tidak bisa dilalaikan, industri kena mengevaluasi ketentuan kehidupan serta biaya hidup normal didalam penetapan kompensasi, Salah satu cara industri untuk menaikkan pencapaian kerja, serta menaikkan hasil kerja karyawan ialah lewat gaya kepemimpinan serta kompensasi. Berdasar uraian di atas, maka jelas jika dengan gaya kepemimpinan serta Kompensasi yang bisa menaikkan hasil kerja karyawan dengan baik, maka penulis terdorong untuk mengerjakan penelitian dengan mengambil judul “Dampak Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi Pada Hasil kerja karyawan Di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo” .



Rumusan Masalah

Adakah Dampak Gaya Kepemimpinan Pada Hasil kerja karyawan Di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo?, Adakah Dampak kompensasi Pada Hasil kerja karyawan Di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo?.

2. TELAAH PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan bisa diberi makna sebagai ciri yang dipakai pimpinan untuk memberi dampak anggota supaya sasaran organisasi tergapai atau bisa pula dikatakan jika gaya kepemimpinan ialah sikap serta taktik yang disukai serta kerap diaplikasikan oleh seorang pemimpin, Menurut Riinawati (2022) . Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas dari masing-masing orang dimana tiap orang punya jiwa kepemimpinan. Hingga tiap orang kena punya hati memimpin berciri khas tersendiri untuk membedakan dengan orang lain serta juga bisa berguna untuk seluruh orang/pihak yang terkait. Menurut Heri (2018). Indikator Gaya Kepemimpinan Etika profesi pemimpin dan etiket, Kebutuhan dan motivasi (manusia), Dinamika kelompok, Komunikasi, Kemampuan pengambilan keputusan dan keterampilan berdiskusi . Menurut Kartono (2016).

Kompensasi

Kompensasi ialah semua penghasilan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas layanan yang diberi pada industri. Menurut Pandi (2016) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima pekerja sebagai penukar atas kontribusi layanan mereka untuk industri. Menurut Donni (2017) , Indikator Kompensasi Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Menurut Pandi (2016) .

Hasil kerja karyawan

Hasil kerja pekerja ialah kehandalan pekerja didalam mengerjakan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Sinambela (2019). Hasil kerja pada awalnya ialah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja didalam mengemban pekerjaannya. Menurut Donni (2017). indikator hasil kerja karyawan secara individu ialah, Mutu, Kuantitas, Kesesuaian masa, Efektivitas, Kemandirian. Donni (2017).

Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul dampak gaya kepemimpinan dn kompensasi pada rasa puas kerja serta hasil kerja pegawai tenaga kontrak hasil menampakkan jika Kompensasi serta Komunikasi secara sendiri berdampak signifikan pada Rasa puas Kerja. (sri rustilah, 2018), Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangsitung Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secar simultan, (Zakiyya Tunnufus, 2022). Penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dn



kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak hasil menunjukkan bahwa Kompensasi dan Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (sri rustilah, 2018), Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. menyatakan bahwa Pengaruh yang paling dominan untuk menaikkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan.(Muhammad bakri,2021).

Hipotesis

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo.

H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Desain penelitian yang dipakai ialah desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode dinamakan metode tradisional/kuno, sebab langkah ini sudah cukup lama dipakai sehingga sudah metradisi sebagai metode untuk penelitian. Sedang menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif bisa diberi makna sebagai metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivism, dipakai untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan maksud untuk menguji dugaan sementara yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan serta menopang penelitian, dipakai metode pengumpulan data seperti dibawah ini : Angket, Tanya jawab, Dokumentasi, Observasi. Data yang didapat yaitu ada 2 diantaranya data utama dan data pendukung, Metode analisis data pendekatan deskriptif kuantitatif, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedertitas, Uji Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	Y	Ketetapan	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,889	0,740	0,635	0,2319	Valid
2.	Pernyataan 2	0,752	0,870	0,685	0,2319	Valid
3.	Pernyataan 3	0,889	0,853	0,641	0,2319	Valid
4.	Pernyataan 4	0,681	0,731	0,665	0,2319	Valid
5.	Pernyataan 5	0,876	0, 0,704	0,605	0,2319	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.



Berdasarkan tabel 10 hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan $> 0,2319$ Maka kuesioner dari variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel (0,2319), sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,876	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,836	Reliabel
Hasil kerja karyawan (Y)	0,607	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Berdasar pengujian dalam Tabel uji reliabilitas, tampak jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) punya nilai Cronbach's Alpha 0,876. Variabel Kompensasi (X2) 0,836 serta variabel hasil kerja karyawan (Y) 0,607.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	,071	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Berdasar tabel hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test tampak nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) setinggi 0,071 $> 0,05$. Maka uji normalitas Kolmogorov- Smirnov diatas bisa diambil simpulan jika data berdistribusi normal. Dengan begitu asumsi atau syarat normalitas didalam model regresi sudah terlengkapi.

Uji Multikolinieritas

TABEL 4. HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1,229	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
kompensasi	1,229	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Perolehan uji multikolinieritas bisa tampak dalam Tabel Coefficients (nilai Tolerance serta VIF). Dengan mengenakan tolerance = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Berdasar dalam Tabel 13 tampak nilai tolerance tiap-tiap variabel $> 0,1$ serta nilai VIF < 10 Maka bisa diambil simpulan jika antar variabel bebas tak mengalami Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,282,	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
kompensasi	0,229	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Berdasar tabel 15 perolehan uji glejser bisa diberi makna jika di didalam analisis regresi tak ada gejala heteroskedastisitas, semua ini bisa diketahui dari nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) setinggi 0,282, serta variabel Kompensasi (X2) 0,229. Hal tersebut menampakkan jika tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik memberi dampak variabel dengan nilai Abs_Res, disebabkan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	11,350	
Gaya kepemimpinan	0,352	Hubungan Positif
kompensasi	0,163	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Nilai konstanta setinggi 11,350, maknanya bila tidak ada variable Gaya Kepemimpinan (X1), serta Kompensasi (X2) maka akan didapat skor hasil kerja karyawan (Y) di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo setinggi ialah 11,350, Koefisien Regresi b1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,352 angka positif yang menyatakan hubungan searah X1 dengan Y. bila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) naik maka hasil kerja karyawan (Y) akan naik. Kebalikannya bila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) turun maka hasil kerja karyawan (Y) akan turun. Angka 0,352 menampakkan bila Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan satu-satuan, maka hasil kerja karyawan (Y) di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo akan menaikkan setinggi 0,352, Koefisien Regresi b2 (Kompensasi)= 0,163. angka positif yang menyatakan hubungan searah X2 dengan Y. bila variabel kompensasi (X2) naik maka hasil kerja karyawan (Y) akan naik. Kebalikannya bila variabel kompensasi (X2) turun maka hasil kerja karyawan (Y) akan turun. Angka 0,163 menampakkan bila kompensasi (X2) mengalami peningkatan satu-satuan, maka hasil kerja karyawan (Y) di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo akan menaikkan setinggi 0,163.



Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,402	59,8 % berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Berdasar tabel 17 di atas nilai Koefisien determinasi (R²) setinggi 0,402. Hal tersebut diberi makna jika kehandalan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, serta Kompensasi didalam memberi dampak variabel terikatnya yaitu Hasil kerja karyawan ialah setinggi 0,402 atau 40,2 %. Sedang 59,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tak masuk ke dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji t

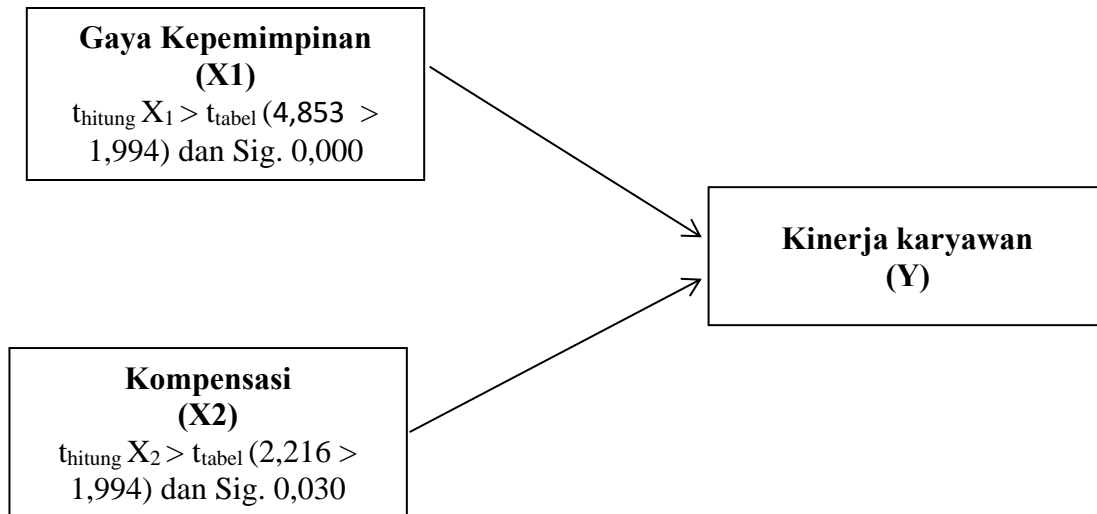
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,000	< 0,05	Berpengaruh
kompensasi	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Uji t ialah pengujian koefisien regresi parsial individual yang dipakai untuk mencaritahu apakah variabel bebas (X₁) secara individual memberi dampak variabel terikat (Y). Analisis regresi bisa dikatakan terdapat dampak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara sendiri bila nilai t hitung > t tabel serta Sig < 0,05, Dampak gaya kepemimpinan pada hasil kerja karyawan, Pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) punya nilai t hitung setinggi 4,853 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hingga t hitung 4,853 > t tabel 1,994 serta 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak serta Ha diterima, Dampak kompensasi pada hasil kerja karyawan. Pada variabel kompensasi (X₂) punya nilai t hitung setinggi 2,216 dengan tingkat signifikansi 0,030. Hingga t hitung 2,216 > t tabel 1,994 serta 0,030 < 0,05 maka Ho ditolak serta Ha diterima.



Pembahasan



Gambar 1 : Kerangka berpikir
Sumber : Kajian pustaka diolah

Dampak Gaya Kepemimpinan Pada hasil kerja karyawan

Berdasar hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan didapat skor thitung 4,853 > ttabel 1,994 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maknanya terdapat dampak yang signifikan secara sendiri antara variabel gaya kepemimpinan pada variabel hasil kerja karyawan di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo. hasil tersebut bisa diberi makna jika gaya kepemimpinan yang diberi oleh CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo bisa memberi dampak hasil kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya. Hingga akan didapat hasil kerja yang maksimal supaya bisa meraih maksud industri yang telah ditetapkan, Penelitian ini sejalan dengan penelitin Sri Rustilah, 2018 dengan judul dampak gaya kepemimpinan dn kompensasi pada rasa puas kerja serta hasil kerja pegawai tenaga kontrak hasil menampakkan jika Kompensasi serta Komunikasi secara sendiri berdampak signifikan pada Rasa puas Kerja.

Dampak kompensasi Pada hasil kerja karyawan

Hasil pengujian variabel kompensasi didapat skor thitung 2,216 > ttabel 1,994 serta nilai signifikan 0,030 < 0,05, maknanya ada dampak yang signifikan secara sendiri antara variabel kompensasi pada variabel hasil kerja karyawan di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo. Dari hasil tersebut bisa diberi makna jika kompensasi yang diberi oleh CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo berdampak pada hasil kerja karyawan, Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Rustilah, 2018 dengan judul dampak gaya kepemimpinan dn kompensasi pada rasa puas kerja serta hasil kerja pegawai tenaga kontrak hasil menampakkan jika Kompensasi serta Komunikasi secara sendiri berdampak signifikan pada Rasa puas Kerja.



5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dikerjakan mengenai gaya kepemimpinan serta kompensasi pada hasil kerja karyawan Di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo. Dari hasil ulasan maka bisa ditarik simpulan seperti dibawah ini Variabel gaya kepemimpinan serta kompensasi secara sendiri (uji t) berdampak pada hasil kerja karyawan di CV. Sinar Terang Supermarket Kota Probolinggo. sarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa dengan meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap objek penelitian yang berbeda. atau berusaha memperdalam dan memperluas jangkauan peneliti ini dengan menambah variabel lainnya, memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- DONNI, Perencanaan & Pengembangan SDM, 2nd Ed. Bandung: FEBRUARI 2016, 2016.
- HERI, KEPEMIMPINAN DENGAN SPIRIT TECHNOPRENEURSHIP, 1st Ed. Bandung, 2018.
- KARTONO, Pemimpin serta Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal ITU?, 2nd Ed. JAKARTA: 20 JANUARI 2019, 2019.
- PANDI, MANAJEMEN TENAGA KERJA MANUSIA, 1st Ed. Yogyakarta: 1 JANUARI 2018, 2018.
- RIINAWATI, MANAJEMEN KOMUNIKASI serta ORGANISASI, 1st Ed. Yogyakarta, 2022.
- SINANBELA, Manajemen Tenaga kerja Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Menaikkan Hasil kerja, 4th Ed. JAKARTA: APRIL 2019, 2019.
- SUGIONO, METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF serta R&D, 26th Ed. Bandung: OKTOBER 2017, 2017.
- ZAKIYYA TUNNUFUS* IQBAL MAULANA, "Gaya, Dampak dan, Kepemimpinan Pada, Kompensasi Pekerja, Hasil kerja Puskesmas, Pada Kecamatan, Mekarsari," Manag. Stud., Vol. 9, Pp. 59–66, 2022.
- ROMSA ENDEREKSON, "Dampak Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi Pada Hasil kerja Karywan Pada PT. Anugrah Prima Energi Prabumulih",manag stud., vol. 4(1)2023;505-519.
- SRI RUSTILAH, "Dampak Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi Pada Rasa puas serta Hasil kerja pekerja Tenaga Kontrak", ciamis. Manag review., vol.2 pp.(219-222),2018.
- MUHAMMAD BAKRI, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komunikasi serta Kompensasi Pada Hasil kerja karyawan", makassar. Jurnal ekonomi., vol.5 pp.(76-87),2021.
- DERMAWAN, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja serta Kompensasi Pada Hasil kerja karyawan (Studi Kasus Pada Organisasi Non-Profit YPM)", Business Review., Vol.2 2 Desember 2022.



GHOZALI, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25, 9th ed. Semarang: Februari 2018.

NANANG, MANAJEMEN SDM DAN KARYAWAN, 1st ed. yogyakarta: Februari 2019, 2019.

SEDARMAYANTI, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negara Sipil, 4th ed. bandung: 27.09.2017.