



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

ANALISA FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SANS LOGISTIC

Jeng Putri Nadila, Toyib Kamino, Ni Kadek Yuliandari

¹ *manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan pada CV. Sans Logistic. Mengacu pada analisis data yang sudah diolah, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian seperti berikut : Ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara simultan. Tidak ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara parsial. Ada pengaruh dari variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara parsial. Tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara parsial.

Article History

Keywords

Peningkatan Kinerja, Sans Logistic, Gaya Kepemimpinan

INTRODUCTION

Dalam bahasa umum, logistik berarti ilmu atau seni dalam kegiatan pergudangan, pemeliharaan dan pendistribusian, serta dalam pemindahan barang tertentu. Tujuan Logistik adalah untuk mendapatkan barang dalam kondisi sempurna dengan harga yang terjangkau, tetapi dengan manfaat jangka panjang dari penyedia layanan logistik. Logistik itu sendiri adalah tentang pengiriman barang yang tepat pada waktu yang tepat di tempat yang tepat. Suatu organisasi harus melakukan berbagai kegiatan seperti proses pembelian; Kegiatan produksi (production support) dan distribusi (physical distribution). Keunggulan logistik adalah merencanakan dan merespon kebutuhan konsumen, menjadi tempat penyimpanan barang saat barang tidak dalam perjalanan, dan pada akhirnya mampu menjaga kualitas barang. Mulai dari penerimaan, penyimpanan hingga pengiriman barang. Jasa pengiriman barang merupakan suatu bentuk kualitas yang dianggap sebagai pelayanan yang memberikan kemudahan dalam proses pemindahan barang secara aman dari satu kota ke kota lain. Pengiriman barang dapat berupa dokumen, logistik, produk elektronik dan lain-lain. Angkutan darat, laut atau udara dapat digunakan sebagai kendaraan untuk pengangkutan barang. Jarak merupakan elemen penting dalam menentukan model transportasi yang digunakan untuk memindahkan barang.

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu bisnis, karena tanpa karyawan yang baik suatu organisasi tidak dapat bertahan dalam persaingan. Karyawan yang baik mendorong bisnis menjadi tidak berharga jika tidak didukung oleh karyawan yang baik.

Mengelola sumber daya manusia dalam suatu industri bukanlah hal yang mudah karena melibatkan beberapa faktor, antara lain karyawan, pimpinan dan sistem itu sendiri. Ada banyak cara untuk mengembangkan karyawan yang baik seperti yang dibayangkan industri, mempekerjakan karyawan yang tepat dan meningkatkan kualitas kepemimpinan bisnis yang baik, hukuman dan kompensasi. Hal ini terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya mengganggu kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas usaha.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah seperangkat sifat yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai, atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berarti pola-pola sikap dan taktik yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa kedisiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi dan budaya organisasi yang berlaku. Kedisiplinan harus diperhatikan dalam organisasi, tanpa dukungan disiplin yang baik oleh pegawai organisasi, sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi mengacu pada pendapatan apapun, dalam bentuk uang, properti pribadi, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Menciptakan sistem penghargaan yang efektif adalah bagian yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu menarik dan mempertahankan posisi berbakat.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja artinya sebuah proses manajemen secara menyeluruh dimana yang akan terjadi pada saat bekerja yaitu seseorang harus bisa menunjukkan bukti kerja secara konkrit serta dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran tentang taraf pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan pada mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

CV Sans Logistic merupakan salah satu perusahaan yg berkiprah dalam bidang jasa pengiriman barang. CV Sans Logistic melayani jasa pengiriman barang ke semua JATIM-JATENG. Saat ini kebutuhan akan jasa pengiriman barang sangat penting sebagai akibatnya kantor CV Sans Logistic yang berpusat di Sidoarjo yang berlokasi di Komplek Pasar Wisata Blok E No. 6 Sedati Juanda. CV Sans Logistic telah beroperasi selama 4 tahun pada menyampaikan pelayanan kepada konsumen. Untuk mewujudkan persepsi yg positif dari pelanggan/konsumen itu tidak praktis karena setiap pelanggan mempersepsikan sesuatu yang berbeda-beda. Persepsi positif juga negatif berasal pelanggan adalah respon yang berasal dari hasil kerja yg dilakukan oleh para karyawan.

Sementara itu, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan CV Sans Logistic masih belum optimal. Adapun indikator dari hal tersebut adalah masih ada karyawan yang bekerja tanpa keikhlasan, artinya kurang puas dengan keputusan pemimpin dalam setiap bagian tugas pekerjaannya, adanya karyawan yang kurang puas akan menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja yaitu dengan tidak masuk bekerja tanpa alasan dan sering datang terlambat. Selain itu, rendahnya kompensasi karyawan, terutama yang berkaitan dengan upah lembur, dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Sehubungan dengan uraian diatas, maka gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi ialah salah satu upaya yg sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat menciptakan kinerja karyawan. Menyadari betapa pentingnya hal tersebut dalam upaya membangun kinerja karyawan

ini, maka CV Sans Logistic menggunakan segala keterbatasan yg dimiliki mencoba melakukan kegiatan tersebut. Sehubungan dengan keadaan diatas penulis tertarik untuk meneliti hal-hal yg berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut penulis mencoba mengadakan penelitian yg berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SANS LOGITIC”

LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampi (2014) dalam penelitiannya menjelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam instansi menentukan efektifitasnya dalam mencapai tujuan instansi, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016 : 127) bahwa “Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki suatu otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”. Menurut Taryaman (2016: 7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2014 : 213) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dengan mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015 : 16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang lain atau sekelompok orang (tim) memotivasi dan mengarahkan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran.”

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, atau gaya kepemimpinan adalah jenis perilaku dan strategi yang diprioritaskan dan diterapkan oleh pemimpin dengan percaya diri”. Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018 : 2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Ishak (2005), untuk mempraktekkan gaya kepemimpinan secara efektif, manajer atau atasan harus memperhatikan dan menyesuaikan dengan tingkat perkembangan bawahannya. Indikator variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

- a) Efektifitas dan Efisiensi
- b) Disiplin
- c) Inisiatif
- d) Ketepatan Waktu
- e) Kemandirian

Kedisiplinan

Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) menyatakan bahwa "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap dan kemauan seseorang untuk mengikuti dan mentaati aturan-aturan yang ada di sekelilingnya. Disiplin karyawan yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, tetapi disiplin yang buruk menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti dan mematuhi peraturan yang berlaku tanpa melanggar norma yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilakunya sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus diperkenalkan ke dalam organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin dari karyawan organisasi, sulit untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- b) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- d) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- f) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kompensasi

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang karyawan dapatkan untuk suatu pekerjaan. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah imbalan secara langsung atau tidak langsung, finansial atau non-finansial, yang adil dan wajar bagi karyawan, kompensasi atau kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama. Ketika kompensasi dibayarkan, kemitraan formal dibangun antara majikan dan karyawan. Pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan baik, pemberi kerja/majikan harus diberi kompensasi.
2. Kepuasan kerja. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif. Ketika program kompensasi cukup besar, mempekerjakan karyawan yang efisien dapat menjadi mudah bagi perusahaan.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi berdasarkan prinsip yang adil dan benar dan stabilitas eksternal yang kompetitif, stabilitas karyawan paling terjamin dengan perputaran karyawan yang relatif rendah.
6. Disiplin. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka.

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dan usaha atas apa yang telah dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012-86) mengemukakan ada beberapa indikator sebagai berikut :

- a) Gaji
- b) Upah
- c) Insentif
- d) Tunjangan
- e) Fasilitas

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang bersifat pribadi, hal ini disebabkan oleh perbedaan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil yang diperoleh menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan standar organisasi. Menurut Tampi (2014) pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan pertimbangan sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Sinambela dkk (2012) menyatakan bahwa “Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan penting untuk memahami seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan kepada mereka”. Untuk itu, perlu ditetapkan standar yang jelas dan terukur serta dijadikan acuan.

Menurut Harsuko (2011) menyatakan bahwa “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah menerapkan strategi bisnis untuk mencapai tujuan spesifik untuk peran individu dan/atau menunjukkan kompetensi yang relevan dengan bisnis. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*)”.

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel berikut :

- a) Jumlah pekerjaan
- b) Kualitas pekerjaan
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan kerja sama

METODE PENELITIAN

Adapun metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan sebagai berikut :

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yg diajukan sehubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic.

Wawancara merupakan cara atau metode pengumpulan data dengan menggunakan metode tanya jawab dengan pihak-pihak terkait untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Metode ini dilakukan untuk memperjelas tujuan pertanyaan dalam kuesioner.

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yg dilakukan dengan mengambil catatan atau dokumenter pada suatu perusahaan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian.

RESULTS AND DISCUSSION

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,297 > 2,87$) yang menyatakan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic. Hal ini menunjukkan bahwa CV Sans Logistic memiliki gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan juga sadar akan disiplin kerja untuk memenuhi standar yang berlaku yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan perusahaan, semakin tinggi kinerja yang karyawan berikan untuk perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veta Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy, dan Hestu Nugroho Warasto (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa cara untuk menciptakan karyawan yang baik seperti yang diharapkan oleh perusahaan yaitu dengan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan kompeten, meningkatkan kualitas perusahaan yang baik, disiplin dan memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan pemberian kompensasi yang baik dan benar dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga mempengaruhi keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun akan menghambat organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,679 < 0,2809$) yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic. Hal ini disebabkan masih terdapat karyawan yang bekerja tidak ikhlas yaitu tidak puas dengan keputusan manajer dalam setiap bagian dari fungsi profesionalnya, sehingga karyawan tidak dapat menerima gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin terhadap kinerja karyawan dalam organisasinya.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan demikian Hipotesis 1 (H1) tidak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak dijalankan dengan benar maka kinerja pegawai tidak akan optimal karena faktor terpenting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah

gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai sehingga mereka merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Peran pemimpin sangatlah penting bagi setiap perusahaan, pemimpin bertugas memastikan para karyawan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Dengan peran pemimpin yang berjalan baik akan menimbulkan efek yang baik bagi perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu..

Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,405 > 2,02809$) yang menyatakan variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Sans Logistic memiliki kesadaran akan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,319 > 1,991$) dengan demikian Hipotesis 2 (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menjaga kedisiplinan karyawan penting bagi sebuah organisasi karena disiplin membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien. Jika disiplin tidak dapat ditegakkan, kemungkinan besar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai. Karyawan yang disiplin dapat dipahami sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mematuhi semua aturan organisasi, melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak disiplin akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sehingga karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,856 < 2,02809$) yang menyatakan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic. Hal ini disebabkan karena dalam situasi seperti itu, harapan setiap karyawan CV Sans Logistic tidak hanya kompensasi finansial, tetapi penghargaan keuangan dapat dilihat sebagai peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi finansial yang diterima karyawan biasanya memenuhi atau melebihi harapan karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) tidak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan bergantung pada kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena perusahaan menawarkan kompensasi yang berbeda untuk setiap karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran dari nilai kerja karyawan tersebut. Di sisi lain, besarnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompensasi penting tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri, karena program kompensasi mencerminkan bahwa perusahaan dapat melestarikan sumber daya manusianya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Masih ada beberapa karyawan CV Sans Logistic yang belum mendapatkan kompensasi sesuai yang diharapkan, hal tersebut memang menjadi kebijakan perusahaan yang tentunya ada alasan dibalik pemberlakuan kebijakan pemberian kompensasi terhadap karyawan tersebut. Namun tak bisa kita pungkiri bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap apa yang dilakukan karyawan ditempat kerjanya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi tentu dapat memicu kinerja karyawan tersebut dapat melemah, begitupun sebaliknya.

CONCLUSION

Mengacu pada analisis data yang sudah diolah, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian seperti berikut : Ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara simultan. Tidak ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara parsial. Ada pengaruh dari variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara parsial. Tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Sans Logistic secara parsial.

REFERENCES

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guntur, 2007. Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta : Airlangga.
- Hamali, Arif., et al. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.
- Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan., et al. 2005. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta : Salemba Empat.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert., et al. 2012. Human Resource Management. United States: Thomson Corporation.

- Nasution. 2001. Hukum Perlindungan Konsumen Suatu Pengantar. Jakarta : Media.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Pasaribu, Veta., et al. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat)”. Jurnal Disrupsi Bisnis. 3(1), 96-114
- Rialmi, Z. 2020. “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia”. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 286-293.
- Riyadi, S. 2011. “Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur”. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 13(1), 40-45.
- Robbins, Stephen P., et al. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13. , Jakarta: Erlangga
- Rompas., et al. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Susanto, Azhar 2013. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, H. E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6. Jakarta: kencana prenatal media.
- Taryaman, Erned. 2016. Manajemen SDM Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.