

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan Dealer Motor Honda di Semarang)”

Eva Nugrareni¹⁾Heru Sri Wulan,SE.MM²⁾Dr. Dra. Cicik Harini.MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan & kompensasi terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Dealer Motor Honda pada Semarang). Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan Dealer motor Honda Semarang bagian Marketing cabang Sukun sebesar 30 orang. Teknik pengambilan sampel merupakan sampel jenuh (sensus) lantaran seluruh anggota populasi dijadikan subyek penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This studies objectives to decide the impact of management fashion and repayment on paintings productivity (Case Study on Honda Motorcycle Dealer Employees in Semarang). The populace on this observe had been all employees of the Honda Motorcycle Dealer Semarang withinside the Marketing phase of the Sukun department as many as 30 people. The sampling approach become a saturated sample (census) due to the fact all participants of the populace had been used as studies subjects.

Keywords: Leadership Style, Compensation, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan merupakan fitur kunci menurut sebuah organisasi. Ketika perubahan sebagai lebih cepat, lebih radikal, & lebih simultan, manajer wajib mempunyai kemampuan untuk mengelola organisasi mereka. Untuk itu, manajer wajib bisa mengembangkan gaya kepemimpinan yang memungkinkan bawahannya sebagai lebih produktif. Seorang pemimpin merupakan seorang yang mempunyai kekuatan untuk membujuk orang lain untuk memenuhi kebutuhan & tujuan organisasi mereka sendiri. Kepemimpinan bukan hanya proses membujuk seorang untuk mencapai suatu tujuan, namun pula proses memotivasi konduite karyawan pada upaya regeneratif gerombolan & kerja disiplin. Berdasarkan karyawan perusahaan. Salah satu pertarungan manajemen kunci dalam titik ini merupakan kepemimpinan lantaran ketidakmampuan atau ketidakmampuan pemimpin untuk memenuhi tugas kepemimpinan organisasinya & eksistensi pemimpin yang nir dihargai sang bawahan. Di era globalisasi waktu ini, menggunakan kemajuan saat & kompleksitas dunia usaha & pemerintahan, keterampilan kepemimpinan dibutuhkan pada organisasi, kepemimpinan memainkan kiprah yang semakin penting & sebagai pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berjalannya suatu perusahaan tergantung dalam seberapa baik pemimpin perusahaan mengelola, memberi arahan, mengambil keputusan, & mengkoordinasikan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara simultan menggunakan memakai instruksi & prosedur yang sudah ditetapkan. Penting bagi manajer untuk menentukan gaya kepemimpinan yang selaras menggunakan visi & misi perusahaan, pekerjaan, & orang-orang yang mereka layani. Tentu saja, Anda membutuhkan gaya kepemimpinan yang sempurna untuk mengontrol konduite kerja Anda & menyesuakannya untuk menaikkan produktivitas Anda.

Untuk menghindari hal ini, pemimpin wajib adil & bisa memonitor produktivitas karyawan secara ketat.

Saraswati (2014) menyatakan bahwa terdapat 2 hal yang perlu diperhatikan perusahaan terkait penetapan harga kompensasi. Pertama, penghargaan yang diberikan wajib adil pada karyawan & ke 2, taraf penghargaan nir boleh tidak sinkron secara signifikan menurut apa yang diperlukan karyawan. apabila ke 2 hal ini terpenuhi, karyawan akan puas, & kepuasan itu akan menciptakan mereka lebih produktif pada bekerja.

Untuk menghindari hal ini, pemimpin wajib adil & sanggup memonitor produktivitas karyawan secara ketat. Saraswati (2014) menyatakan bahwa terdapat 2 hal yang perlu diperhatikan perusahaan terkait penetapan harga kompensasi. Pertama, penghargaan yang diberikan wajib adil pada karyawan & ke 2, taraf penghargaan nir boleh tidak sinkron secara signifikan berdasarkan apa yang diharapkan karyawan. apabila ke 2 hal ini terpenuhi, karyawan akan puas, & kepuasan itu akan menciptakan mereka lebih produktif pada bekerja.

TINJAUAN TEORITIS

A.Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berdasarkan banyak sekali berdari mempunyai banyak arti, & terlebih lagi, gaya kepemimpinan bisa dipahami menjadi kemampuan individu untuk memotivasi seorang untuk melakukan secara sistematis pada rangka mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai organisasi. Para ahli percaya bahwa setiap gaya kepemimpinan tidak sinkron. Kepemimpinan itu sendiri merupakan tindakan mensugesti orang lain & bawahannya supaya mau berpartisipasi pada mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya merupakan postur, gerakan, konduite, postur yang baik, postur yang baik, kekuatan, kemampuan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan merupakan keadaan & taktik yang adalah kombinasi berdasarkan filosofi, keterampilan, sifat, & perilaku yang tak jarang dipakai pemimpin ketika mencoba mensugesti kinerja bawahannya. Menurut Edison (2016), seseorang pemimpin merupakan seorang yang lantaran satu & lain hal mempunyai pengikut

atau pengikut, & keberhasilannya sangat dipengaruhi sang kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan konduite atau metode yg dipilih pemimpin buat dipakai buat menghipnotis pikiran, perasaan, perilaku, & konduite anggota & bawahannya. Hubungan manajer-bawahan bisa diukur menggunakan penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan manajer pada mengarahkan & mengarahkan kinerja bawahan.

Menurut Edison (2016), gaya kepemimpinan bisa dibagi sebagai 5 jenis gaya kepemimpinan.

- 1) Kepemimpinan karismatik
- 2) Kepemimpinan transformasional
- 3) Kepemimpinan Transaksi
- 4) Kepemimpinan partisipatif
- 5) Kepemimpinan otokratis
- 6) Fungsi delegasi

B.Kompensasi

Pemimpin menjadi komunikator melakukan apa (do work), bagaimana (get work done), kapan (inisiate), do (do), laporan output (report results), where (do work)) bertanggung jawab buat memilih Anda bisa secara efektif menciptakan & melaksanakan keputusan.) Memilih. Fungsi pengikut merupakan buat menjalankan perintah. Administrator bisa menggunakan fitur Advisor buat komunikasi 2 arah. Digunakan saat ketua perusahaan menciptakan keputusan yg memerlukan pertimbangan & konsultasi menggunakan bawahan

C.Produktivitas Kerja

Hal ini dikarenakan setiap perusahaan berupaya buat menaikkan produktivitas karyawan supaya bisa mencapai tujuan perusahaan yg sudah ditetapkan. Budaya organisasi yg tumbuh & berkembang menggunakan baik bisa mendorong organisasi buat berkembang lebih baik. Kemampuan seseorang pemimpin buat memobilisasi & memberdayakan karyawan, pada sisi lain, menghipnotis produktivitas. Produktivitas karyawan mengacu dalam kinerja individu yg diukur terhadap baku & baku yg ditetapkan sang sebuah organisasi. Manajemen yg mewujudkan produktivitas staf yg tinggi bertujuan buat menaikkan produktivitas semua perusahaan. Menurut Waldman (1994), produktivitas merupakan pilihan atau beberapa kombinasi kinerja, kinerja sinkron permintaan, & persyaratan tugas yg khusus buat setiap individu pada suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2001), produktivitas bisa didefinisikan menjadi output kerja kualitatif & kuantitatif yg bisa dicapai seseorang karyawan pada melakukan tugas-tugas yg sesuai menggunakan tanggung jawab yg diberikan, sedangkan Soeprihantono (1988) menyatakan bahwa seksualitas merupakan kinerja karyawan. Periode eksklusif dibandingkan menggunakan kemungkinan yg berbeda.

METODE PENELITIAN METODE ANALISIS DATA

Adapun metode analisis data memakai analisa kuantitatif menggunakan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyoroiti hal tadi menggunakan menguji imbas gaya kepemimpinan (X1) & kompensasi (X2) terhadap produktivitas energi kerja (Y). Populasi penelitian ini merupakan 30 orang semua karyawan diler sepeda motor Honda Semarang bagian pemasaran cabang Sukum. Jumlah sampel yg dipakai merupakan metode sensus yg memakai teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain menurut sampel jenuh merupakan sensus. Sampel yg diambil merupakan semua populasi yg terdapat. Dalam metode ini sampel yg dipakai pada survei ini merupakan 30 responden.

tes peralatan

Uji efektivitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa efektivitas merupakan berukuran yg mendeskripsikan taraf atau efektivitas suatu berukuran. Tindakan efektif mempunyai efektivitas tinggi, & tindakan efektif rendah mempunyai efektivitas rendah. Selain itu, keluaran rhitung dibandingkan menggunakan rtabel dalam tingkat signifikansi 5%. apabila kita menerima nilai rhitung > rtabel maka berarti pertanyaan tadi valid. Melihat tabel nilai momen kritis dalam tingkat signifikansi 5-n N=30 maka nilai rtabelnya merupakan 0,3494. Nilai rhitung lalu dihitung buat setiap item instrumen menggunakan membandingkan rhitung tadi memakai rtabel.

Tes kepercayaan

Hasil perhitungan reliabilitas menyebutkan bahwa seluruh variabel yg dipakai pada penelitian ini reliabel lantaran mempunyai nilai koefisien Cronbach yg lebih tinggi menurut nilai kritis 0,6.

tes penerimaan tradisional

Untuk memeriksa apakah nilai residual menurut sampel regresi berdistribusi normal, atau apakah hasilnya nir sinkron menggunakan perkiraan normalitas, diharapkan uji perkiraan klasik. & buat menguji apakah keluaran menurut perkiraan regresi yg dilakukan sah sah independen menurut adanya tanda-tanda multikolinearitas & heteroskedastisitas. Uji perkiraan klasik yg dipakai pada penelitian ini merupakan uji normalitas, uji multikolinearitas & uji heteroskedastisitas.

uji normalitas

Pengujian ini dilakukan buat mengetahui apakah nilai residual suatu sampel regresi berdistribusi normal. Pada metode regresi linier, hal ini ditunjukkan menggunakan besarnya nilai normal secara acak error (e). Model regresi yg

baik berdistribusi normal atau hampir normal, sebagai akibatnya data bisa diuji secara statistik. Beberapa metode tersedia buat uji normalitas regresi, termasuk metode plot probabilitas, yg membandingkan distribusi kumulatif menurut distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dalam tabel memperlihatkan bahwa nilai VIF buat seluruh variabel independen jauh pada bawah 10 & toleransi yg dihitung pada atas 0,10. Artinya nir terdapat hubungan antara variabel bebas. Dari sini kita bisa menyimpulkan bahwa nir terdapat multikolinearitas antara variabel independen pada contoh regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Kriteria buat mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas merupakan bila sebaran data beraturan & menciptakan pola tertentu, maka disimpulkan sudah terjadi heteroskedastisitas, & bila sebaran polanya nir beraturan & menciptakan pola tertentu. bentuk , disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Tidak terdapat kasus heteroskedastisitas. Kita bisa melihat bahwa pola sebarannya nir beraturan & nir menciptakan pola tertentu. Sehingga bisa disimpulkan bahwa nir terdapat kasus heteroskedastisitas dalam data yg diolah.

Analisis Regresi

Persamaan regresi berganda bisa dijelaskan menjadi berikut. Variabel gaya kepemimpinan (X1) & penghargaan (X2) mempunyai koefisien regresi positif. Artinya kedua variabel penelitian berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Perbaikan gaya kepemimpinan (X1) & kompensasi (X2) menaikkan produktivitas energi kerja (Y).

sebuah. = 22.450 konstanta (α)

Analisis:

Jika Gaya Kepemimpinan & Kompensasi sama menggunakan 0 atau dihilangkan, Produktivitas Tenaga Kerja akan semakin tinggi sebanyak 22.450 unit.

b. nilai $b_1 = 0,331$

Analisis:

Variabel gaya manajemen berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas energi kerja. Peningkatan 1% dalam variabel gaya kepemimpinan menaikkan produktivitas energi kerja sebanyak 33,1%, menggunakan perkiraan variabel reward tetap konstan.

c. nilai $b_2 = 0,347$

Analisis:

Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas energi kerja. Peningkatan 1% dalam variabel penghargaan menaikkan produktivitas energi

kerja sebanyak 34,7 unit, menggunakan perkiraan variabel gaya kepemimpinan tetap konstan.

yaitu maka persamaan regresi bisa ditulis menjadi:

$$Y = 22,450 + 0,331X_1 + 0,347X_2 + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji-t dipakai buat menguji secara individu (individual) variabel yg mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, lalu dipakai uji-t. Rumus t-tabel = jumlah responden - 2, atau ditulis menjadi: t-tabel = 30 - 2 = 28, dihasilkan nilai t-tabel 1,70113.

Berdasarkan output regresi diperoleh:

1. Gaya Kepemimpinan Variabel (X1)

Analisis:

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai t hitung sebanyak 2,839 menggunakan taraf signifikansi 0,008. Hal ini dikarenakan t hitung sebanyak 2,839 > t tabel 1,70113 & nilai signifikansi (Sig.) sebanyak 0,008 < 0 > t tabel 1,70113 menggunakan tingkat signifikansi 0,008. (sig.) 0,001 < 0 xss=dihapus xss=dihapus xss=dihapus xss=dihapus xss=dihapus > F-tabel 4.20 & nilai signifikan (sig.) 0,000 <; Dapat disimpulkan bahwa penerimaan H_a bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan & penghargaan variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas energi kerja.

Koefisien determinasi (R-kuadrat)

Nilai koefisien determinasi antara nol (0) & 1. Nilai R^2 yg mini berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) pada mengungkapkan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yg mendekati satu berarti variabel - variabel dependen menaruh hampir seluruh liputan yg diharapkan buat memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis R^2 (Adjusted R Square) koefisien determinasi analisis regresi berganda menggunakan nilai 0,404 ialah dampak variabel kompensasi terhadap variabel bebas terhadap gaya kepemimpinan & terhadap variabel produktivitas kerja sebanyak 40,4%. Sisanya lantaran orang lain, ditentukan sang faktor-faktor yg tidak diselidiki.

DAFTAR PUSTAKA

Anikma 2008. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian PT. Jati Agung Arsitama Grogol Skoharjo)". Surakarta: UMS

Aprilita. Untuk membangun. 2012. "Dimensi Gaya Kepemimpinan Basis & Avorio Berdasarkan Persepsi Pegawai Dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif (Riset pada Bank BRI Cabang Wates)."

- Badrijah, Nurul. 2014. Pengaruh remunerasi & skill pegawai terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah KC. Kediri Trungagun
- Cahyono, Wendra Agus & lainnya 2016 Pengaruh gaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian PT Victory International Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.33, No. 2 April 2016
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: daftar isi.
- Zulkifli, Muhammad. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, & budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi perkara dalam Pasar Minggu Jakarta Selatan, Direktorat Jenderal Budidaya Bunga & Pasca Panen). Jakarta: Skripsi oleh UIN Syarif Hidayatullah. Dewi, Rubita Tiara. 2013. Dampak Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, & Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Usaha Mandiri Pada Industri Perakayuan Brumbung Perum Perhutani Jawa Tengah Semarang
- Phytoliant, Icrapio. Pengaruh Motivasi, Disiplin & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara
- Filmandari, Nuraini. 2014 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai memakai motivasi kerja sebagai moderator (Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI*, Vol.IX, No. 1 Desember
- Hamed, Sanushi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tingkat Lanjut*. Yogyakarta: Berhenti menerbitkan.
- Haslinda & Jamaluddin M. 2016. Pengaruh perencanaan aturan & evaluasi aturan terhadap kinerja organisasi memakai menggunakan kriteria biaya sebagai variabel pemoderasi dalam pemerintahan Kabupaten Wajo. Makassar: *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*. Jilid II No. 1 Juli 2016.
- Isuri, Fina Nafatul, Hendry Kahyono. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi & Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim Syariah) Cabang Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Volume 1 Nomor 2 Tahun 2018* Kartini, Kartono. 2008. *Leaders and Leadership: Apa Itu Abnormal Leader?* Jakarta: PT. King Grafindo Persada
- Kurniawan, Ahmad. 2017. Pengaruh budaya organisasi & gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menurut kepuasan kerja pegawai pada survei KSP KOPDA Belitang. Bandar Lampung
- Luther, Fred. 1995. *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-7). Singapura: Edisi Internasional McGraw-hill.
- Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salam Cinere Depok
- Mankunegara, Anwar Prabhu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 11. Auflage Bandung : PT Pemuda Rosdakarya Mansur, M Rofiuddin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Umum Syariah (BPRS) Al-Salam Cinere Depok
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Talent Strategis*, Bogor: Gallia Indonesia.
- Murray SP. Hashibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Literasi.
- Prasetyo, Sigit. 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan memakai Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Bintang Lima Di Yogyakarta)”. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan & perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosida, Nafidatul. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Motivasi sebagai Variabel Intervensi (Studi Kasus Pada Perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung)
- Setiawan, Kiki Kahaya. 2015 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai level eksekutif dalam bagian operasional PT. Pusri Palembang. *Jurnal PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam* Vol. 1 No. 2 (2015)
- Zunaidah and Budiman, 2019, “Menganalisis Dampak Motivasi & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Unit Usaha SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam), *Jurnal Bisnis & Manajemen Sriwijaya*,” Vol. 12, Nr. 1

