

ENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLUS TRONIK SEMARANG

Andung Kisworo¹⁾ · Dheasey Amboningtyas²⁾ · Patricia Dhiana Paramita³⁾ · Heru Sri Wulan⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3), 4)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Employee performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him. Companies must improve employee performance through compensation, leadership and job satisfaction. The purpose of this research to analyze the effect of compensation and leadership on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in Plus Tronik Semarang.

The population in this study were all employees at Plus Tronik Semarang with the number 35. Samples were taken 35 people. The sampling technique is a saturation sampling technique (census). Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of data analysis can be concluded; There is a positive and significant impact on job satisfaction compensation, proven $t(5.295) > t\text{ table}(1.692)$ or $t\text{ sig } 0.000 < 0.05$. There is a positive and significant impact on job satisfaction leadership, proven $t(3.537) > t\text{ table}(1.692)$ or $t\text{ sig } (0.001) < 0.05$. There is a positive and significant impact compensation and leadership and jointly to job satisfaction, this is evidenced in the statistical analysis where $F\text{ count}(43.217) > F\text{ table}(3.295)$ or $\text{sig } F(0,000) < 0.05$. There is a positive and significant impact of compensation on employee performance, proven $t(2.224) > t\text{ table}(1.692)$ or $\text{sig } 0.034 < 0.05$. There is a positive and significant impact on employee performance leadership, proven $t(2.831) > t\text{ table}(1.692)$ or $t\text{ sig } (0.008) < 0.05$. There is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance, proven $t(2.127) > t\text{ table}(1.692)$ or $t\text{ sig } (0.041) < 0.05$. There is a positive and significant effect of compensation, leadership and job satisfaction together on employee performance, this is evidenced in the statistical analysis where $F\text{ count}(35.913) > F\text{ table}(2.911)$ or $\text{sig } F(0,000) < 0.05$.

Keywords : Compensation, Leadership, Job Satisfaction, Employee Job Performance

ABSTRAKSI

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Plus Tronik Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Plus Tronik Semarang dengan jumlah 35 orang. Sampel yang diambil sejumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh (sensus). Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan $t\text{ hitung}(5,295) > t\text{ tabel}(1,692)$ atau $\text{sig } t(0,000) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan $t\text{ hitung}(3,537)$

$> t\text{ tabel}(1,692)$ atau $\text{sig } t(0,001) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepemimpinan dan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $F\text{ hitung}(43,217) > F\text{ tabel}(3,295)$ atau $\text{sig } F(0,000) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan $t\text{ hitung}(2,224) > t\text{ tabel}(1,692)$ atau $\text{sig } t(0,034) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan $t\text{ hitung}(2,831) > t\text{ tabel}(1,692)$ atau $\text{sig } t(0,008) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan $t\text{ hitung}(2,127) > t\text{ tabel}(1,692)$ atau $\text{sig } t(0,041) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $F\text{ hitung}(35,913) > F\text{ tabel}(2,911)$ atau $\text{sig } F(0,000) < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Silalahi (2014) menyatakan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Demikian pula halnya dengan instansi pemerintah di era otonomi saat ini, dimana karyawan dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Berkaitan dengan obyek penelitian, Plus Tronik merupakan salah satu perusahaan distributor voucher pulsa elektrik yang bergerak dalam bidang isi ulang pulsa dan pembayaran PPOB (*Payment Point Online Bank*) yang terletak di Semarang. Kenyataan yang ada ternyata perusahaan tersebut mengalami beberapa kendala yang sangat merugikan pihak perusahaan, karena karyawan belum mampu menunjukkan prestasi kerja yang optimal dalam memenuhi target penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Berbagai permasalahan yang dialami oleh karyawan pada Plus Tronik Semarang harus segera ditangani dengan baik oleh manajemen, karena apabila tidak segera ditangani dengan baik akan mendatangkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Plus Tronik Semarang harus mengupayakan agar kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat ditingkatkan dan kepemimpinan yang demokratis, sehingga diharapkan nantinya akan memberikan dampak positif bagi kepuasan dan prestasi kerja karyawannya.

Mengacu pada fenomena empiris yang ditemukan di tempat penelitian serta maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah "Bagaimana meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang?" Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang ? Apakah kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Siagian (2008), pembahasan kompensasi karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekilafan dan kesalahan, oleh karena itu

setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterimakan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Dessler (2007), ada 3 jenis kompensasi yang diberikan perusahaan, yaitu: 1) Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. 2) Pembayaran tidak langsung yaitu dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan hiburan atas dana perusahaan. 3) Ganjaran non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Kepemimpinan

Sesuai pendapat Anoraga dan Widiyanti (2003), kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal-hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Pendapat Priffner (dalam Soewarno, 2006) memberikan definisi kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pendapat dari McFarland (dalam Soewarno, 2006) memberikan pengertian kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah/pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai sifat-sifat sebagai berikut : (Heidjrachman dan Husnan, 2010) Keinginan untuk menerimatanggungjawab, Kemampuan untuk bisa "Perceptive", Kemampuan untuk bersikap obyektif, Kemampuan untuk menentukan prioritas, dan Kemampuan untuk berkomunikasi

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2008), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang,

kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Luthans (2006) mengungkapkan lima indikator terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan (Supervisi), Rekan kerja

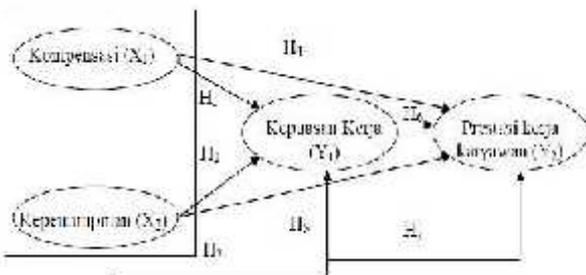
Prestasi Kerja Karyawan

Hasibuan (2012) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Suprihatiningrum (2012) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Suprihatiningrum (2012:5) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang

digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Menurut Simamora (2009) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangkaryawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang.
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang
- H4 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang.
- H5 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang.
- H6 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang.
- H7 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Plus Tronik Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 2008). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Plus Tronik Semarang dengan jumlah 35 orang maka dalam penelitian ini semua karyawan atau populasi dijadikan subjek penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, Uji t dan Uji F.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pembahasan Uji Validitas

Keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,334) sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid. Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan Prestasi kerja karyawan (Y2), benar-benar reliabel karena koefisien diatas 0,6.

Regresi Linier Berganda Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	1440	2,707			0,70	,484
Kompensasi	1,445	,177	,645	8,164	0,001	
Kepemimpinan	,350	,190	,350	1,847	,082	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut:

$$Y1 = 1,440 + 0,645 X1 + 0,350 X2$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y2)

Regresi Linier Berganda Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	8,068	1,790			4,505	,000
Kompensasi	,317	,147	,308	2,157	,034	
Kepemimpinan	,282	,100	,338	2,831	,008	
Kepuasan Kerja	,321	,141	,347	2,277	,031	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y2 = 8,068 + 0,317 X1 + 0,282 X2 + 0,321 Y1$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y2)

Uji Goodness of Fit Suatu Model

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,713 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi, dan kepemimpinan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

(misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,755 yang berarti variasi perubahan prestasi kerjakaryawan dipengaruhi kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

Uji t-Model 1

1. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan t-hitung (5,295) > t-tabel (1,692) atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah signifikan atau variabel kompensasi masih konsisten berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan yang seimbang dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya dan pekerjaannya yang dilakukannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin seimbang kompensasi yang diterima karyawan dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Pengujian Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan t-hitung (3,537) > t-tabel (1,692) atau sig t 0,001 < 0,05, dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Plus Tronik Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa para pemimpin di Plus Tronik Semarang mampu untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini bawahannya) dan menggerakkan orang-orang dibawahnya, agar mau bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai perilaku individu yang menimbulkan struktur baru pada suatu interaksi dalam suatu system sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses dan output sistem. Jika kepemimpinan yang diberikan baik dan dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sesuai dengan kepemimpinan yang diberikan.

Uji t-Model 2

1. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,224) > t-tabel (1,692) atau sig t 0,034 < 0,05, dengan demikian H4 diterima. Maka dapat

disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan dan jasa karyawan, karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

2. Pengujian Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,831) > t-tabel (1,692) atau sig t 0,008 < 0,05, dengan demikian H5 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan atau variabel kepemimpinan masih konsisten berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa para pemimpin di Plus Tronik Semarang dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan peningkatan prestasi kerja karyawan serta hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga kepemimpinan merupakan peran penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Dalam organisasi kemampuan untuk mempengaruhi, mendesak dan mendorong pengikutnya didasarkan pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

3. Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,127) > t-tabel (1,692) atau sig t (0,041) < 0,05, dengan demikian H6 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang. Hal ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan atau variabel kepuasan kerja masih konsisten berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Selain itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai prestasi kerja karyawan artinya makin besar kepuasan kerja berarti kualitas hidup yang lebih baik, kesehatan yang lebih baik (baik fisik maupun spiritual), stabilitas pekerjaan lebih

baik, dan lebih berkooperatif. Berarti meningkatnya kepuasan kerja akan makin mendorong prestasi kerja karyawan dalam organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,645 dan t hitung (5,295) > t tabel (1,692) atau $\text{sig } t$ 0,000 < 0,05, dengan demikian H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kepemimpinan (b_2) sebesar 0,350 dan t hitung (3,537) > t tabel (1,692) atau $\text{sig } t$ (0,001) < 0,05, dengan demikian H_2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepemimpinan dan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (43,217) > F tabel (3,295) atau $\text{sig } F$ (0,000) < 0,05, dengan demikian H_3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,317 dan t hitung (2,224) > t tabel (1,692) atau $\text{sig } t$ 0,034 < 0,05, dengan demikian H_4 diterima.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kepemimpinan (b_2) sebesar 0,282 dan t hitung (2,831) > t tabel (1,692) atau $\text{sig } t$ (0,008) < 0,05, dengan demikian H_5 diterima.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (b_3) sebesar 0,321 dan t hitung (2,127) > t tabel (1,692) atau $\text{sig } t$ (0,041) < 0,05, dengan demikian H_6 diterima.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (35,913) > F tabel (2,911) atau $\text{sig } F$ (0,000) < 0,05, dengan demikian

H_7 diterima

8. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,713 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi, dan kepemimpinan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
9. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,755 yang berarti variasi perubahan prestasi kerja karyawan dipengaruhi kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

Saran

1. Sebaiknya pimpinan yang ada di Plus Tronik Semarang dapat mengikutkan seluruh karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan melalui perencanaan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penetapan tenaga kerja, serta dengan cara meningkatkan komunikasi antara pihak tenaga kerja dengan pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan
2. Sebaiknya Plus Tronik Semarang untuk memahami proses dasar dari kepemimpinan yang berorientasi pada kebaikan dan kepentingan bersama dalam organisasi. Upaya ini dilakukan dengan maksud untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bagi organisasi (Plus Tronik Semarang) kepemimpinan yang ideal bagi organisasi tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan eksistensi organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.
3. Sebaiknya pimpinan yang ada di Plus Tronik Semarang meningkatkan kondisi kerja yang kondusif sehingga karyawan akan merasa senang dengan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan cukup, karyawan merasa mudah minta bantuan untuk pekerjaan tertentu kepada rekan kerja, dan karyawan merasa menikmati dapat bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan tidak menggunakan variabel lainnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan data

Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Prestasi kerja karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta, PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prehallindo.

Schein, Edgar H, 2002., *Organizational Culture & Leadership*. MIT Sloan Management Review, (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>)

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbitan STIE YKPN

Sina, Muhamad Ibnu, 2013, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi kerja karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cipta Krida Bahari Divisi Integrated Logistic Services Kantor Cakung, Skripsi*, Semarang, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Singarimbun, Masri. 2007. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES

Soegihartono, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April 2012,123-140

Sugiyono.2007. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Bandung, Alfa Beta.

Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat,