

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND BONIAN, TABANAN

Ni Kadek Rika Putri Rahayu¹, I Wayan Widnyana², I Gusti Ngurah Bagus Gunadi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: nikadekrikaputrirahayu28@gmail.com

Abstrak

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan. Penelitian ini dilakukan di PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 40 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Abstract

Performance is a description of the level of achievement of the implementation of a program of activities and policies in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization as outlined through strategic or organizational planning. The study to determine the effect of compensation, organizational commitment and transformational leadership on employee performance at PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan. this research was conducted in PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan using a population and a sample of 40 employees. The sampling technique used in this research is the census method. Data collection was done through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23. Version. Based on the results of the analysis, this study shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan. organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance at PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan. transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Transformational Leadership

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kegiatan bisnis termasuk jasa Pabrik Pemotong Ayam tidak dapat dilepaskan dari aspek pemasaran. Salah satu aspek pemasaran yang paling penting dalam usaha pabrik pemotong ayam adalah kualitas pelayananyaitu kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pelanggan baikdalam bukti fisik, kehandalan produk, ketanggapan karyawan, jaminan serta empati karyawan. Perusahaan yang memiliki pelayanan yang bagus kepada konsumennya akan memberikan kontribusi sangat besar kepada perkembangan perusahaan itu sendiri baik dari segi profitabilitas maupun *image* perusahaan dimata konsumen.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi ini, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak hotel yang mengalami kegagalan khususnya kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada pabrik tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu pabrik, walaupun aktivitas pabrik itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, tanpa adanya kerja tangan manusia, teknologi modern itupun tidak akan bekerja dengan maksimal.Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing-masing individu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu pabrik sangat ditentukan oleh kinerja

karyawannya. Dengan memperhatikan kompensasi, komitmen organisasi, stress kerja dan kepemimpinan transformasional diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional. Hasibuan (2002:54) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain kompensasi yang menjadi faktor penunjang kinerja karyawan adalah komitmen dalam setiap organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kepemimpinan Transformasional yaitu seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas dengan tujuan kelompok bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

2.2 Kompensasi

Hasibuan (2002:54) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. indikator kompensasi menurut Rivai (2016) adalah:

1. Gaji
2. Bonus
3. Insentif
4. Fasilitas yang memadai

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Alien dan Mayer (Pertwi, 2013:34), komitmen organisasi merupakan perwujudan

psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implansi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator-indikator yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

1. Komitmen Efektif
2. Berkelanjutan
3. Komitmen Normative

2.4 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Danim (Saleh, 2015:13) Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan ndikator Kepemimpinan Transformasional menurut Bass (Pradana, 2013:4):

1. Kharisma
2. Rangsangan Intelektual
3. Inspirasi
4. Perhatian Individual

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), istilah lain kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

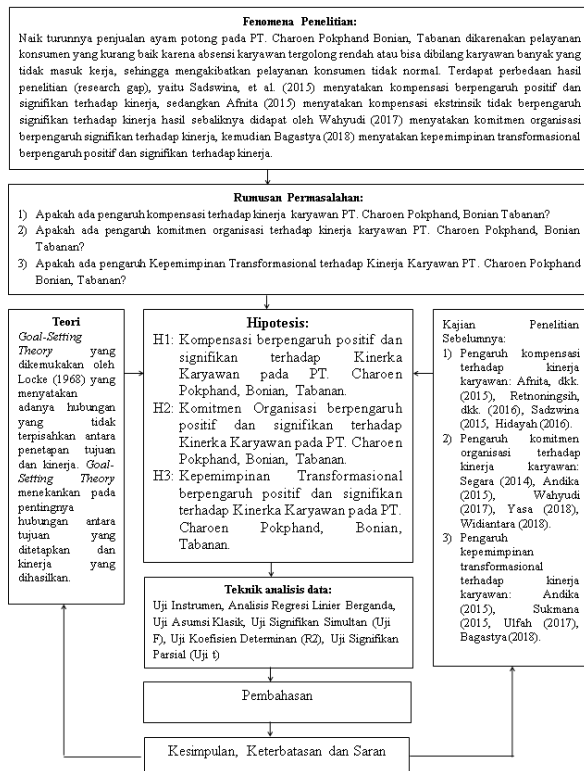
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksana tugas
4. Tanggung Jawab

5. Komitmen Kerja

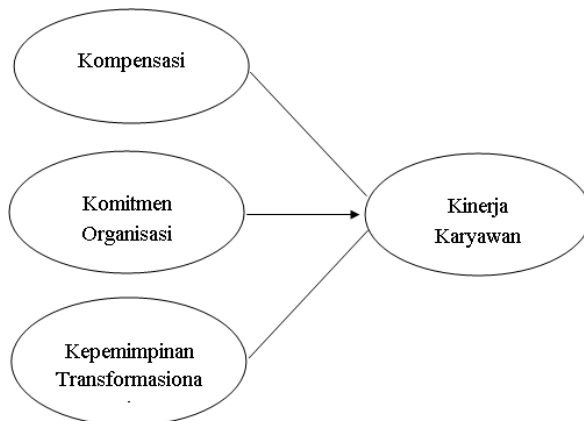
2.6 Hipotesis

Adapun Kerangka Berpikir Penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Metode Penelitian



Hipotesis:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand, Bonian, Tabanan.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand, Bonian, Tabanan.

H₃: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand, Bonian, Tabanan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini digunakan pada PT. Charoen Pokphand, Bonian, Tabanan, yang berlokasi di jalan Denpasar Gilimanuk, Desa Antap, Kecamatan Selemadeg, Tabanan, Bali. Alasan memilih lokasi ini karena berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan yaitu 40 orang. Metode penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan responden.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda.

$$KK = a + b_1K + b_2KO + b_3SK + b_4KT$$

Dimana:

KK	=	Kinerja Karyawan
a	=	Nilai Konstanta
K	=	Kompensasi
KO	=	Komitmen Organisasi
KT	=	Kepemimpinan Transformasional
b_1	=	Koefisien Regresi Kompensasi (X1)
b_2	=	Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X2)
b_3	=	Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional (X3)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni kompensasi, kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat

dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,323; 0,806 dan 0,085 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan SPSS *version 20.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,835	2,464		0,745	0,461
Kompensasi	0,162	0,071	0,291	2,280	0,029
Komitmen Organisasi	0,384	0,137	0,383	2,801	0,008
Kepemimpinan Transformasional	0,496	0,220	0,310	2,254	0,031
R					0,661
R Square					0,437
Adjusted R Square					0,338
F Statistic					9,044
Signifikansi F					0,000 ^b

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,835 + 0,162X_1 + 0,384X_2 + 0,496X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 1,835 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepemimpinan transformasional (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan akan meningkat sebesar 1,835 satuan.

$X_1 = +0,162$ menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = +0,384$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen

Pokphand Bonian, Tabanan. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_3 = +0,496$ menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,388 atau sebesar 38,8%. Dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan adalah sebesar 38,8% sedang sisanya $100\% - 38,8\% = 67,2\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar

9,044 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan.

4.6 Uji t (t-test)

Hasil uji t pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan terlihat pada Tabel 5.15 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Dari hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,280 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,029 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Dari hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,801 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja

karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Dari hasil uji t pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,251 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,031 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,162 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,280 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,029 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retnoningsih (2016) dan Sadzwina, *et al.* (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,384 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,801 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Segara (2014) dan Yasa (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,496 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,801 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andika (2015) dan Sukmana (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka

kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Semakin baik kompensasi yang ada pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada di PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.2 Keterbatasan dan Saran

5.2.1 keterbatasan

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti; lingkungan kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

5.2.2 Saran

1. Diharapkan agar pimpinan PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan mampu memberikan upah/gaji yang layak dan adil kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan.
2. Diharapkan agar pimpinan PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan mampu membangkitkan komitmen karyawan agar merasa bangga menjadi bagian di perusahaan ini, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan.
3. Diharapkan agar pimpinan PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan diharapkan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan.

DAFTAR PUSTAKA

- A,A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Andika Pramana Putra I Kadek. 2015 Pengaruh Kepemimpinan Transpormasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawaan PT. BPR Pedungan. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa

Ary Setiawan Kadek. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol 5, No. 12,2016:7956-7983

Caesar Indra Wahyudi Kadek. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No. 8, 2015: 2333-2349.

Daniswara Ida Bagus Anom. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kendari Menguwi. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unmas Denpasar.

Freed Lhutan.2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta

Guna I Made Dwi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transpormasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA.FINNCE Denpasar. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hariandja, Marriot. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakata: PT. Grasindo

Hasibuan Melayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara Jakarta

Heriyanto, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Yogyakarta, 5(1)*, 1-11.

Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11 (2014) Juni 78 – 91.

Sebastian, J., & Andani, K. W. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.

Sudarmini Ni Komang Anik. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Bhakti Advertising Denpasar. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisni Universitas Mahasaraswati Denpasar

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan 15 Bandung: CV. Alfabeta

Yuli Sukmayati Ni Wayan. 2016. Pengaruh Kompensasi,

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Budhi Ayu Villa Ubud. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Warmadewa.