

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUSPA SANUR

Kadek Satria Wibawa¹I Wayan Sujana² Ni Nyoman Ari Novarini³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail:
satriawibawa564@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Sanur. PT. Puspa Sanur sebagai tempat penelitian yang berlokasi di JL.Raya Tirta Nadi Kec Sanur Kauh , Denpasar. Obyek dalam penelitian ini adalah Kompensasi ,Kepemimpinan, Komitmen Organisasi , Dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Puspa Sanur yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, kepemimpinan, komitmen, dan kinerja karyawan baik,

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional Menurut Lolowang dkk (2016:177). menurut Istiani (2016:1) Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu

manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Menurut Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai dan masyarakat.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan

dengan baik dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan Bintari(2018:620).

Menurut Bintari dan Budiono (2018:628) Kinerja merupakan hasil kerja sesuatu hal yang diperoleh oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.. Adapun alat ukur kinerja karyawan menurut Theodore dan Lilyana (2017:7), yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggungjawab. Menurut Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh individu karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya ialah Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Tenaga kerja atau para karyawan pada umumnya bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bila kebutuhannya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dapat terpenuhi dengan baik. Seorang tenaga kerja atau karyawan cenderung melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan apabila ia

memperoleh imbalan atau kompensasi yang layak, sesuai dengan kinerjanya.

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka seorang pimpinan akan dapat dengan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Ruky (2001), untuk mengetahui apakah kompensasi dapat meningkatkan motivasi, dapat merujuk pada teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (basic physiological needs). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya.

Dengan demikian hal ini dapat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, imbalan atau kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan dengan menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja terbaik. Menurut Ibojo & Asabi, (2016:194). Kompensasi juga berperan sebagai predictor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu tidak berarti pemimpin yang dapat. Sehingga memicingkatanperforma karyawan. Djumahir (2016:194).

Hasil penelitian yang dilakukan olehWartini(2016), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodore dan Lilyana (2017). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartini (2016), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodore dan Lilyana (2017). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Menurut Wartini dan Imaniyati (2016:189) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Theodore dan Lilyana (2017:5) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Dari beberapa definisi atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu Indikator dalam kompensasi.

Menurut Theodore dan Lilyana (2017:6) yaitu : Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Hasil dari penelitian Wartini dan Imaniyati (2016). Theodore dan Lilyana (2017). Simamora (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin besar kompensasi yang di berikan terhadap kinerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan di suatu perusahaan. Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan. Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Fenomena yang terjadi di PT Puspa Sanur permasalahan pemberian kompensasi finansial yang sering dihadapi oleh pihak perusahaan selama ini yaitu bahwa kompensasi finansial dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan timbul ketidak beban kerja pada diri karyawan. Dari pandang pihak PT. Puspa Sanur, semua kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yang diberikan belum mampu memuaskan karyawan. Namun ternyata terdapat fenomena – fenomena tentang permasalahan pemberian kompensasi finansial tersebut. Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambatan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai merasa tidak puas dengan hal tersebut pegawai merasa tidak puas dengan hal tersebut. Tenaga kerja juga merupakan utama

Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut John Piffner (2015:122) Kepemimpinan adalah seni dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Menurut Robbins (2018:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Ngalim Purwanto (2016:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Ngalim Purwanto (2016:26) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Dari beberapa definisi atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Fenomena Kepemimpinan di PT. Puspa Sanur menjadi masalah menarik dan berpengaruh dalam organisasi kesesuaian gaya Kepemimpinan norma-norma organisasi dipandang sebagai syarat

keberhasilan dalam perusahaan untuk menentukan visi dan misi yang terjadi pada PT. Puspa Sanur terlihat dimana masih adanya sikap dan sifat kurang adil yang dilakukan oleh beberapa pemimpin perusahaan, terutama terhadap karyawan baru, dengan memberikan pekerjaan melebihi tugasnya.

Hasil penelitian Wiranata (2018), Alberto et al (215), dan Ngalim Purwanto (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya, menurut Bass (2019) peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi karyawan terhadap organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Mowday (2016) adalah refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar. Komitmen menjadi sebuah kepercayaan para karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terus mempunyai hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Pierce dan Newstrom, (2016) Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi dan mereka yang bekerja

di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Menurut Wartini dan Imaniyanti (2016:190), Komitmen Organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, kinerja yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan keinginan berpindah yang rendah. Sedangkan menurut Septiani dkk (2016:99) Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Menurut Kertiasih (2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan. Hasil penelitian Menurut Septiani dkk (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartini dan Imaniyati (2016) menyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa. komitmen organisasi sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti komitmen menjadikan sebuah kepercayaan para karyawan terhadap tujuan perusahaann dan dapat mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. komitmen organisasi yaitu terjadi kesenjangan antara waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya waktu kerja yang ditetapkan selama 9 jam namun, kenyataanya di PT.Puspa Sanur ada beberapa pegawai yang berkerja kurang dari 9 jam, maupun sebaliknya. Ada juga fenomena yang terjadi di PT.Puspa Sanur , terlihat Fenomena yang terjadi di PT.Puspa Sanur terkait dengan dari beberapa pegawai yang masih ada diluar perusahaan padahal waktu istirahat sudah habis, para pegawai ini bukanya melakukan tugasnya masing-masing namun masih berada diluar perusahaan saat waktu kerja.

PT. Puspa Sanur sebagai salah satu dari beberapa perusahaan pengolahan daging. Perusahaan ini merupakan jasa pengolahan daging olahan yang bersifat *make-to order*. PT. Puspa Sanur ini yang terletak di Jalan Tirta Nadi , Kec. Sanur kauh Denpasar. PT. Puspa Sanur selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Data produktivitas karyawan, pada PT. Puspa Sanur, disajikan pada Table 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Produktivitas Karyawan Pada PT
Puspa Sanur, Tahun 2011

Bulan	Hasil Produk (kg)	Target (kg)	Keterangan
Januari	10.000 kg	10.000	Tercapai
Februari	8.900 kg	10.000	Belum tercapai
Maret	8.700 kg	10.000	Belum tercapai
April	8.900 kg	10.000	Belum tercapai
Mei	10.000 kg	10.000	Tercapai
Juni	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
Juli	8.700 kg	10.000	Belum tercapai
Agustus	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
September	10.000 kg	10.000	Tercapai
Oktober	10.000 kg	10.000	Tercapai
November	10.000 kg	10.000	Tercapai
Desember	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
Total	109.200 kg	120.000 kg	

Sumber Data : PT. Puspa Sanur Tabel 1 menunjukkan jumlah produk yang dihasilkan dalam kurun waktu sebulan pada PT. Puspa Sanur adalah Januari 10.000 kg, Februari 8.900 kg, Maret 8.700 kg, April 8.900 kg, Mei 10.000 kg, Juni 8.000 kg, Juli 8.700 kg, Agustus 8.000 kg, September 10.000 kg, Oktober 10.000 kg, November 10.000 kg, Desember 8.000 kg. Dari hasil produk yang dihasilkan dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh mengalami fluktuasi, hal ini tidak mencapai target dikarenakan kurangnya tanggungjawab karyawan pada

Menurunnya kinerja tersebut harus diantisipasi agar tidak mengganggu usaha pada PT. Puspa Sanur. Dari hasil wawancara terhadap pimpinan karyawan pada PT. Puspa Sanur kinerja dalam proses produksi ini bisa tercapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat terakomodasi dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan

Tabel 2
Jumlah Gaji dan Insentif Karyawan
ada PT. Puspa Tahun 2021

Stap Logistik	2	4.200.000	500.000
Driver	6	12.000.000	1.350.000
Admin Sales	2	4.200.000	400.000
Sales	10	21.000.000	2.000.000
Jumlah	30	44.200.000	7.500.000

Mei	10.000 kg	10.000	Tercapai
Juni	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
Juli	8.700 kg	10.000	Belum tercapai
Agustus	8.000 kg	10.000	Belum tercapai
September	10.000 kg	10.000	Tercapai

Sumber : PT. Puspa Sanur

Table 2 menunjukkan bahwa Gaji dan Insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. Puspa Sanur pada tahun 2021. Total gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk 30 karyawan sebesar 44.200.000, sedangkan total insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar 7.500.000. Dari hasil wawancara Pimpinan dan karyawan pada PT. Puspa Sanur, Gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah UMR mengingat UMR saat ini Rp. 2.770.300, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan dan karyawan pada PT. Puspa Sanur menunjukan adanya permasalahan yang terkait dengan Kepemimpinan yang kurang baik. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan berdampak pada hasil kinerja karyawan, kurangnya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang humoris serta kurangnya memberikan pembinaan terhadap karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja rendah.

Tingkat absensi karyawan pada PT. Puspa Sanur, karyawan tanpa keterangan sebanyak 34 orang pada tahun 2021, karyawan yang ijin sebanyak 43 orang pada tahun 2021, sedangkan untuk keterangan karyawan yang sakit sebanyak 42 orang pada tahun 2021. Fenomena yang terjadi di PT. Puspa Sanur yang berkaitan dengan kinerja adalah masalah kehadiran yang diukur pada tingkat absensi karyawan. Dari hasil wawancara pimpinan dan karyawan pada PT. Puspa Sanur Banyaknya karyawan tanpa keterangan disebabkan oleh tidak ada kabar dari pihak yang bersangkutan, sedangkan ijin dan sakit disebabkan oleh faktor lingkungan maupun faktor stress yang menyebabkan karyawan mudah sakit. Sedangkan untuk karyawan yang ijin disebabkan oleh

kegiatan upacara adat ataupun ada kepentingan yang tidak bisa ditinggalkan oleh yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Sanur".

LANDASAN TEORI

1. *Grand Theory* Perilaku Individu

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dan perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat didalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu.

2. *Kompensasi*

Kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu organisasi, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional tetapi faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Simamora (2017:6) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk "memimpin" atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Dale (2018:38) mendefinisikan, "pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas dalam bekerjasama dengan orang agar mencapai sasaran perusahaan". Menurut Yuk (2015:83), "kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi". Adapun Enam indikator kepemimpinan menurut Pamudji (2019:47) meliputi :

- a) Cara berkomunikasi
- b) Pemberian motivasi
- c) Kemampuan memimpin
- d) Pengambilan keputusan
- e) Kekuasaan yang positif

4. Komitmen Organisasi

Komitmen dalam suatu organisasi atau yang bisa dikenal dengan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun. Menurut Mathis dan Jackson (2016:99) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2016:14). Mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

- a) Disiplin

- b) Kehadiran
- c) Kerjasama
- d) Kepuasan

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu : Menurut Sedarmayanti, (2017:100) bahwa kinerja adalah alat ukur dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang diberikan. Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja. Salah satunya indikator kinerja menurut Priansa (2018:7), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pelaksanaan Tugas
- d) Tanggung Jawab

III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 model penelitian

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0.26301055
Most Extreme Differences	Absolute	0.093
	Positive	0.093
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0.26301055
Most Extreme Differences	Absolute	0.093
	Positive	0.093
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Lampiran 6*

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* bahwa nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0.200, di mana nilai tersebut memiliki nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

2. Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Sanur.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Sanur.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Sanur.

IV METODE PENELITIAN

PT Puspa Sanur sebagai tempat penelitian yang berlokasi di JL.Raya Tirta Nadi Kec Sanur Kauh, Denpasar. Obyek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Puspa Sanur yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi

V HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		30
Normal	Mean	0.0000000

	B	St d. Er ror	B e ta			To l er a n c e	V I F
1	(Const a nt)	0.4 9 0	0. 4 3 4		1.1 3 0	0.2 6 9	
	Komp e nsasi	0.3 3 0	0. 1 4 3 0	0	2.3 1 7	0.0 2 9	0. 4 6 5 7
	Kepem i mpina n	0.2 9 3	0. 1 3 3 9	0	2.1 1 4	0.0 4 4	0. 3 8 0
	Ko mit m en Org anis asi	0.3 0 8	0. 1 3 4	0	2.3 0 8	0.0 2 9	0. 4 8 4 6

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Lampiran 6*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan mempunyai nilai koefisien VIF ≤ 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandar dized Coefficients	Sta nda r dize d Coe ffic	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0.41 8	0.24 5		1.7 0 8	0.1 0 0
Kompensa si	-0.12 7	0.08 0	-0.43 4	- 1.5 8 4	0.1 2 5
Kepemim pina n	0.03 5	0.07 8	0.13 5	0.4 5 0	0.6 5 6
Komitmen Organisasi	0.03 9	0.07 5	0.13 8	0.5 1 6	0.6 1 0

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber : *Lampiran 6*

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala

2. Uji Hipotesis

1) Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

$KK = a + b1KP + b2KPM + \beta3KO + e$
Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$K = 0.490 + 0.330X1 + 0.293X2 + 0.308X3$$

Interpretasi dari koefisien regresi.

$\beta_1 = 0.330$ Nilai koefisien regresi sebesar 0.330, menunjukkan bahwa jika kompensasi X_1 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y)

$\beta_2 = 0.293$ Nilai koefisien regresi sebesar 0.293, menunjukkan bahwa jika kepemimpinan X_2 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$\beta_3 = 0.308$ Nilai koefisien regresi sebesar 0.308, menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi X_3 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda koefisien korelasi yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0.869. Nilai tersebut berada diantara 0,800 – 1,000 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

3) **Uji Koefisien Determinasi** Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.727. hal ini berarti 72.7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 72.7\% = 26.3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sehingga model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

5) Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.330 dan nilai signifikansi $0.029 < 0.05$. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.293 dan nilai signifikansi $0.044 < 0.05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.308 dan nilai signifikansi $0.029 < 0.05$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.330 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.029. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki karyawan

maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Puspa Sanur. Kinerja karyawan khususnya dalam penelitian ini adalah bergantung pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen kompensasi yang efektif Asabi, (2016:194). Kompensasi juga berperan sebagai predictor dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun begitu tidak berarti pemimpin yang dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi membutuhkan kompensasi yang wajar dan adil sehingga memicu peningkatan performa karyawan. Imaniyati (2016:1994). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Imaniyati (2016). menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lilyana (2017). Menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.293 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.044. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Puspa Sanur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salamala (2017), Nurjanah (2018), Ghafoor et al (2015) demikian juga Prabhu (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Alimuddin, (2017) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin akan diakui apabila dapat memberikan

pengaruh kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai dengan Grimes (2018), yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan komitmen, ketrampilan, pemahaman nilai. nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi. Sebagaimana ditegaskan juga oleh Yukl (2017) bahwa adanya kesesuaian antara kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi merupakan suatu prasyarat kunci untuk perbaikan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendapat Sasongko (2018) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan Carmeli, (2018).

3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.308 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.029. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Puspa Sanur.

Menurut Robbins dan Judge (2016:100) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepelembagaan kepada organisasi yang tinggi pula. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017), Jumaisa (2019), Latief (2019), Mardiyana (2019) dan Meutia (2019) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Puspa Sanur.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka memperhatikan cara berkomunikasi yang baik dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja di PT Puspa Sanur
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa

semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Puspa Sanur.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Fasilitas" dengan nilai rata-rata 3.93. Maka disarankan kepada pihak manajemen lebih memperhatikan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "cara berkomunikasi" dengan nilai rata-rata 3.80. Maka disarankan kepada pihak manajemen lebih memperhatikan cara berkomunikasi yang baik dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja.
- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "kehadiran" dengan nilai rata-rata 4.10. Maka disarankan kepada pihak manajemen lebih memperhatikan kehadiran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018.

- Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012. Manajemen Personalialia, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE,.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh).
- Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Anggitasari, Septiani, dkk. 2016. Pengaruh beberapa jenis pakan komersial terhadap kinerja produksi kuantitatif dan kualitatif ayam pedaging. Buletin.Pierce, J.L. and Newstrom, J.W. 1995 Leader and leadership Process. USA Austin Press. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2016. Employee-Organization. Linkages. Texas: South Western Cengage Learning.
- Anak Agung Wiranata, 2018. Analisis Penerapan Manajemen waktu pada PT.Pembangun Perumahan (Persero) Tbk. Skripsi. Universitas Udayana.
- Purwanto. (2016). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wartini, Nani Imaniyati. 2016. Kompensasi dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Guru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

