JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022, 28-33
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i1.1899

Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Anwar Contruction

Ahmad Ulil Albab Al Umar[1]*, Yeyen Novita[2], Deby Asyah Septiyanti[3], Pandu Nur Wicaksono[4], Faiz Nasokha[5], Muammar Taufiqi Lutfi Mustofa[6]

[1]Pascasarjana Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
[2]Pascasarjana Ekonomi Syariah, Fakultas Pascasarjana, IAIN Salatiga
[3,4,5,6]Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga
*Correspondence email: ahmadulil.asfebi@gmail.com

Abstrak. Studi ini menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi pada PT. Anwar Contruction. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Anwar Contruction. Sampel penelitian ini berjumlah 48 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian hipotesis 1 dan 2 menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan. Lalu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Nilai Adjusted R Square sebesar 0,462 atau 46,2%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 46,2%, sisanya 54,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Implikasi penelitian ini diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi perusahaan PT. Anwar *Contruction* untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kompensasi.

Abstract. *This study analyzes employee performance influenced by leadership style and compensation factors at PT. Anwar Construction. The method of data collection is through the distribution of questionnaires. The population of this study were all employees at PT. Anwar Construction. The sample of this study amounted to 48 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression using the SPSS application. Testing hypotheses 1 and 2 using t test, f test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that leadership style and compensation have a significant effect on employee performance in the company. Then, leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Compensation has a significant and positive effect on employee performance. Furthermore, the Adjusted R Square value is 0.462 or 46.2%. This means that employee performance can be explained by leadership style and compensation of 46.2%, the remaining 54.8% is explained by other factors not examined in this study. The implications of this research are expected to be a benchmark for the company PT. Anwar Construction to improve employee performance.*

Keywords: *Leadership Style; Employee performance; Compensation.*

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting di dalam perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan realisasi tujuan perusahaan. Keberadaan SDM yang berpotensi memiliki pengaruh dalam kelangsungan aktivitas perusahaan. Setiap SDM yang memiliki potensi harus dimanfaatkan dan dikembangkan dengan semaksimal mungkin untuk membantu mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Sehingga penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan SDM yang dimiliki perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud ialah karyawan, sehingga penting sekali bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap SDM yang dimiliki terutama karyawan. Perusahaan juga harus menganggap bahwa karyawan merupakan aset dan mitra yang vital serta berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dijalankan agar tujuan dari perusahaan tercapai. Karyawan dalam perusahaan menjadi aset penting, karena jika tidak ada karyawan akibatnya perusahaan akan kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Sebaliknya, jika didalam perusahaan terdapat karyawan yang memiliki potensi yang tinggi maka akan sangat mudah bagi perusahaan mengambangkan usahanya dan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki potensi yang baik harus dipertahankan agar dapat mendorong aktivitas perusahaan menjadi lebih optimal dan maksimal.

Namun dilihat dari kondisi lapangan saat ini, terdapat banyak pekerjaan yang terhambat. Saat ini kita tengah dilanda sebuah wabah virus yaitu adanya Wabah virus Coronavirus (Covid-19). Virus Corona atau saat ini dikenal dengan Covid-19 merupakan sebuah wabah penyakit yang menular dan belum terdapat obat yang efektif untuk melawan virus ini. Dilihat dari data statistik yang ada, penularan virus Covid-19 ini semakin meningkat dan penyebarannya semakin luas, sehingga

banyak aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah guna menangani penyebaran virus ini. Walaupun belum terdapat obat yang efektif untuk menyambuhkan atau melawan birus ini, pemerintah telah melakukan upaya dalam mencegah penularan virus ini, yaitu dengan dilakukannya vaksin. Diharapkan dengan adanya vaksin presentase penularan virus ini akan berkurang dan diharapkan keadaan dapat kembali dan berjalan dengan normal. Adanya virus ini membuat semua Negara melakukan *lockdown* atau karantina wilayah, baik itu daerah atau wilayah tertentu guna mencegah penularan virus. *Lockdown* merupakan salah satu aturan yang dikeluarkan pemerintah bagi tiap negara atau tiap daerah dengan tujuan guna mencegah penularan virus dan mencegah penyebaran virus Covid-19, sehingga aturan ini wajib ditaati oleh setiap warga negara. Dengan adanya system karantina wilayah tentunya membuat sebagian karyawan PT. Anwar *Contruction* kesulitan dalam melakukan komunikasi dan berkolaborasi, hal ini kemudian berimbas dengan melambatnya kinerja karyawan. Maka dari itu diperlukan sekali tindakan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi permasalahan tersebut. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan bagaimana cara kerja seorang pemimpin dalam memberikan nasihat serta arahan kepada bawahannya atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sifat yang dimiliki seorang pemimpin yang diterapkan kepada bahawan atau karyawannya agar karyawan dapat patuh dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya dapat mempengaruhi karyawan didalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan dalam perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dan mampu menumbuhkan solidaritas serta mampu mempengaruhi karyawan agar dapat mengembangkan usaha dalam perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan seluruh balasan yang didapatkan oleh seorang karyawan atas jasa yang sudah dilakukan dari hasil pekerjaanya pada perusahaan, baik itu dalam bentuk nominal ataupun barang yang langsung ataupun tak langsung. Kompensasi didapatkan apabila seorang karyawan melaksanakan dan mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan baik dan menyelesaikannya dengan hasil yang maksimal dan penuh tanggung jawab. Besarnya kompensasi yang diberikan tentunya sesuai dengan hasil yang karyawan berikan kepada perusahaan. Karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan maksimal biasanya memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang ditandai dengan bagaimana sikap mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu dapat dilihat dari bagaimana mereka berkonsentrasi serta mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaan mereka guna mencapai hasil yang maksimal.

Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja ialah hasil pekerjaan dari segi mutu dan jumlah yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Kinerja karyawan sebagai hasil yang diperoleh individu setelah melaksanakan tugas yang ditetapkan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja dapat digolongkan menjadi sebuah hal yang sifatnya individu, karena kinerja dari tiap orang beragam. Hal tersebut dikarenakan setiap orang memiliki kompetensi atau kemampuan yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sehingga penting sekali bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh agar sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan.

Terdapat sejumlah faktor positif yang bisa meningkatkan kinerja diantaranya melalui gaya kepemimpinan, baik itu dalam hal kedisiplinan maupun tanggung jawab. Hal ini membuat gaya kepemimpinan menjadi juru kunci dan menjadi dorongan bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ilmawan et al (2016) dari hasil penelitiannya memperlihatkan yakni secara signifikan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawannya. Agar tercapainya tujuan dari perusahaan, pemimpin memberikan sedikit arahan dan nasihat kepada para karyawan agar mereka merasa nyaman dan memiliki motivasi yang besar dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan bentuk kepemimpinan tersebut biasanya karyawan merasa lebih dihargai dan lebih terarah sehingga akan berimbas kepada peningkatan kinerja karyawan dalam hal efesiensi kerja. Sehingga perlu adanya gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memotivasi karyawan agar lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dan juga meningkatkan kinerja dari karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Soultan S. batubara (2020), dimana hasil penelitiannya memperlihatkan jika secara signifikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena perusahaan membutuhkan *good management* atau management yang baik sehingga perlu mengembangkan SDM yang mana merupakan salah satu upaya meningkatkan *good manajemen* guna tercapainya tujuan. Oleh karena itu, terdapat pihak yang memberikan perintah serta arahan kepada karyawan yang disebut pemimpin guna meningkatkan profabilitas perusahaan. Pemimpin disini juga bertugas melakukan pengawasan terhadap kerja dari para karyawan. Apabila kinerja dari para karyawan dirasa kurang memuaskan maka pemimpin berhak memberikan teguran atau masukan

agar karyawan dapat berkerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Hal ini senada dengan penelitian Apandi (2018), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan secara signifikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari beberapa riset yang telah dilakukan, bisa disimpulkan yakni dengan menanamkan *sense of belongin* dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Sense of belongin* sendiri merupakan rasa memiliki dan tanggung jawab akan perusahaan. Apabila hal ini sudah tertanam pada diri karyawan, maka karyawan bersedia mendapat arahan dari pemimpin walaupun dalam keadaan sulit. Karyawan juga mampu menjalin kerja sama dan memiliki sikap tanggung jawab kepada manajemen perusahaan meskipun ketika kondisi sulit. Dalam penanaman *Sense of belongin*, pemimpin disini memiliki pengaruh yang besar guna menanamkan rasa memiliki terhadap diri karyawan. Menurut Setiawan & Mujiati (2016) dalam penelitiannya membuktikan jika kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kompensasi yang diberikan secara merata akan membuat karyawan merasa dihargai, hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Pemberian kompensasi secara merata dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan akan mampu membuat karyawan merasa puas dengan tempat kerja mereka saat ini. Sehingga secara tidak langsung peningkatan kinerja pada karyawan akan terjadi.

Melalui kompensasi yang layak apalagi sesuai dengan kebutuhan pokok yang ada, akan mampu meningkatkan kondisi material dari karyawan sehingga mereka akan sangat terbantu dengan adanya kompensasi yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti et al., (2020) membuktikan jika kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dimana karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang didapatkan karena sudah selaras dengan apa yang telah diberikan hotel syariah kota padang terhadap karyawan. Pemberian kompensasi yang merata dan adil mampu membuat karyawan termotivasi dan lebih meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian Andrean (2018) yang mana diperoleh simpulan yakni kompensasi dengan positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dari pemberian kompensasi yang baik kinerja mereka akan cenderung mengalami peningkatan dan menjadi tolak ukur terhadap kinerja yang telah diberikan karyawan. Dengan adanya hal tersebut, membuat pecutan bagi karyawan yang lain agar termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang mereka miliki guna mencapai tujuan dari perusahaan.

PT. Anwar *Contruction* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi pembangunan dan persewaan alat untuk membangun gedung serta menjual peralatan-peralatan toko bangunan. Agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis dalam berbagai tujuan dan untuk meraih suatu kinerja karyawan yang diharapkan maksimal, sangat dibutuhkan sekali penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan kompensasi yang baik, agar timbul semangat kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan. Selain itu dibutuhkan pula dorongan dari pemimpin dalam memberikan arahan serta nasihat kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara signifikan kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi. Tujuannya untuk menguji serta menganalisa besarnya pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anwar *Contruction*

H2 : Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anwar *Contruction.*

METODE

Studi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Studi kuantitatif ialah penelitian yang mana objek dapat berupa tumbuhan, hewan ataupun perustiwa yang dapat dijadikan sebagai data penelitian. Objek dalam penelitian ini merupakan di PT. Anwar *Contruction*. Peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mana data yang ada telah diolah terlebih dahulu dan didapatkan dari sumber lain sepertu jurnal, buku, dsb. Populasi yang digunakan ialah semua karyawan yang ada pada PT. Anwar *Construction*. Populasi merukapan objek dalam sebuah penelitian yang memiliki kriteria tertentu. Yang menjadi populasi dan sampel ialah semua karyawan PT. Anwar *Contruction* sejumlah 48 responden. Dalam hal ini, peneliti memakai teknik total sampling, yang mana sampel yang dipilih di bawah 100 orang, sehingga banyaknya sampel yang diteliti sejumlah 48 responden. Peneliti menggunakan dua variabel, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel (Y) dan dua variabel bebas atau variabel antensenden (X) yakni gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Uji hipotesis menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Indikator dari penelitian dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan	a. Hubungan yang dapat menumbuhkan iklim saling percaya. b. Reward atas gagasan anggota. c. Mempertimbangkan perasaan bawahannya. d. Perhatian atas rasa nyaman bekerja para bawahannya. e. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya. f. Mempertimbangkan faktor kepuasan kerja para baawahan dalam menuntaskan tugas yang diberikan kepadanya.
2.	Kompensasi	a. Gaji dan upah yang adil selaras dengan pekerjaan. b. Insentif yang sesaui dengan pengorbanan. c. Tunjangan selaras dengan yang diharapkan d. Sarana dan Prasarana yang representatif.
3.	Kinerja karyawan	a. Kualitas Kerja. b. Tanggung Jawab. c. Standar pegawai yang melampaui standar perusahaan. d. Pengetahuan yang berhubungan dangan pekerjaan. e. Ketetapan waktu dalam bekerja

Sumber : Rivai (2012, 2014), Laksmi, (2011), Affandy (2016).

HASIL

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.546	4.476		1.016	.315
	GayaKepemimpinan	.242	.114	.463	2.122	.039
	Kompensasi	.759	.144	.333	5.277	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2, nilai koofisien dari pada gaya kepemimpinan sebesar 0,242 yang mana menunjukkan arah yang positif serta nilai sig. sebesar 0,039 yang berarti dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien dari variabel kompensasi senilai 0,759 yang mana menunjukkan arah yang positif dan nilai sig. sebesar 0,000 yang mengartikan dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Tabel 3, nilai sig sebesar 0,000 dibawah nilai dari alpha yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.408	2	68.204	14.874	.000[b]
	Residual	215.512	47	4.585		
	Total	351.920	49			

Sumber: data olahan

Tabel 4. Hasil Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.523[a]	.488	.462	2.141	2.031

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,462 atau 46,2% yang mengartikan bahwa 46,2% menjelaskan mengenai bagaimana kompensasi dan gaya kepemimpinan menjelaskan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebasar 54,8% dijelaskan oleh faktor ataupun hal lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam penelitian ini H1 mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan secara siginifikan memengaruhi kinerja karyawan. Didalam hal ini disimpulkan H1 diterima, maknanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam sebuah perusahaan. Dapat ditarik

kesimpulan dalam hal ini gaya kepemimpinan memiliki pengaruh serta kontribusi terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Pemimpim berperan penting dalam memajukan perusahaan, tentunya hal ini tak luput dari kontribusi para karyawan. sifat yang diterapkan pemimpin dalam memimpin bawahannya akan berimbas kepada kinerja karyawannya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang baik kepada karyawan serta mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terarah sehigga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Pemimpin juga harus mampu berkomunikasi dengan karyawannya agar apabila terdapat permasalahan maka dapat segera diatasi dan diselesaikan. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ilmawan et al (2016) yang menyatakan bahwa adanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diteliti memperlihatkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan pemimpin memberikan sedikit arahan dan nasihat kepada para bawahannya agar mereka merasa nyaman dan dihargai dengan kepemimpinan tersebut sehingga karyawan lebih meningkatkan efesiensi kerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa menciptakan rasa kenyamanan kepada karyawan. Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaanya dengan semaksimla mungkinPemimpin yang lebih banyak melakukan komunikasi dengan karyawan juga akan membuat karyawan merasa dirangkul dan diarahkan dengan baik. Pemimpin dengan tipe seperti ini juga akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada karyawan.

Hal senada juga dikatakan oleh Soultan S.batubara (2020), karena perusahaan membutuhkan *good management* yang mana SDM harus dikembangkan selaku *good management* maka harus ada pihak yang memberikan perintah yang disebut pemimpin guna meningkatkan profabilitas untuk perusahaan. Sehingga dari hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin harus mampu membuat karyawannya merasa termotivasi dengan arahan dan nasihat yang diberikan. Penelitian ini sesuai dan sejalan dengan Apandi (2018) dapat di ambil kesimpulan dengan menanamkan *sense of belongin*, karyawan bersedia melaksanakan arahan dari pemimpin walau sekalipun dalam keadaan sulit karyawan sanggup menjalin kerja sama dan mempunyai sikap yang sama dalam manajemen perusahaan meskipun kondisi sulit. Apabila *sense of belongin* sudah tumbuh dalam diri karyawan maka karyawan akan merasa bertanggung jawab dan harus berkontribusi terhadap perusahaan demi tercapainya visi serta misi perusahaan karena rasa memiliki akan perusahaan yang tinggi.

Sama hal nya dengan yang telah peneliti lakukan pada PT. Anwar *Contruction*, terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang mana pemimpin nya menggunakan pendekatan demokrasi, dengan adanya pendekatan ini pemimpin mau untuk selalu berdiskusi dengan para karyawannya sebelum mengambil keputusan. Selain itu banyak melakukan komunikasi dengan karyawan merupakan hal yang penting. Hal inilah membuat karyawan merasa senang dalam hal melakukan pekerjaannya, meski perusahaan terdampak pandemi dan menghadapi kesulitan, pemimpin tetap harus memberikan masukan dan arahan kepada karyawan serta terus melakukan komunikasi kepada karyawan agar merka tetap bekerja keras dan maksimal dalam mengemban amanat atau pekerjaan mereka.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) yaitu kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil pengujiannya memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Berarti H2 diterima. Hal senada dikatakan oleh Mariyanti et al., (2020), yang mana karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang didapatkan karena sudah selaras dengan yang diberikan hotel syariah kota padang terhadap karyawan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan membuat mereka merasa senang dan dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja daripada karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya akan meningkatkan materi pada karyawan tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk lebih berkerja keras dan memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Menurut Setiawan & Mujiati (2016) pemerataan dalam hal pemberian kompensasi membuat karyawan merasa dihargai karena hal tersebut tentunya akan membangun kinerja dari karyawan. Dengan adanya kompensasi yang cukup apalagi sesuai dengan kebutuhan pokok yang cukup tinggi maka karyawan sangat terbantu dengan adanya kompensasi yang perusahaan berikan. Sehingga secara tidak langsung kinerja daripada karyawan akan meningkat. Hal ini akan membuat karyawan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Hasil ini sependapat dengan penelitiannya Andrean, (2018) yakni secara positif dan signifikan kompensasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maknanya kompensasi adalah suatu faktor utama yang berpengaruh terhadap besar atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Alasannya jika kompensasi yang di dapatkan karyawan besar maka akan mengingkatkan kinerja karyawan tersebut begitupun sebaliknya, mengingat kompensasi merupakan sebuah hal penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Namun

besarnya kompensasi disini juga harus sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan dan berikan kepada perusaan. Berdasarkan hasil yang telah di teliti pada PT. Anwar *Contruction*, karyawan merasa puas dengan apa yang perusahaan berikan terhadap karyawan yaitu dalam hal kompensasi. Karena dengan adanya kompensasi yang merata karyawan merasa tidak adanya tebang pilih terhadap karyawan lainnya dan tidak terjadinya kesenjangan sosial. Dengan pemberian kompensasi ini karyawan merasa lebih terbantu dan juga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang mereka miliki.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diteliti dan pembahasan yang diolah dengan menggunakan SPSS maka diperoleh sejumlah simpulan yakni:

1. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anwar *Contruction* dengan positif dan signifikan. Maknanya makin baik gaya kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan pada perusahaannya pun tinggi.
2. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anwar *Contruction* secara positif dan signifikan. Maknanya makin baik kompensasi yang di dapatkan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

Affandy, R. E. (2016). *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN*. *07*(02), 77–86.

Andrean. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(4), 1–9. https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2

Apandi, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung. *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching*, *12*(1), 61–74. https://doi.org/10.30957/cendekia.v12i1.463

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CV Pustaka Setia.

Batubara, Soultan S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAPARTEMEN PENGADAAN PT. INALUM. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, *3*(1), 40–56. https://dx.doi.org/10.30596%Fliabilities.v3i1.4581

Haryetti. (2012). ANALISIS PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, *7*, 88–102.

Ilmawan, M. D., Wulandari, D. S., & Fitriani, F. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *13*(1), 37. https://doi.org/10.21067/jem.v13i1.1745.

Laksmi, A. R. (2011). *Prespektif Kompensasi*. YUMA Pustaka.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Refika Aditama.

Mariyanti, E., Bulan, P. R., & Pribadi, F. S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Syariah di Kota Padang*. *1*(1).

Mohd.Kurniawan DP1. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *1*, 33–48.

Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, *2*(2), 215–228. https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97.

Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada.

Sadzwina, R., & Gilang, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Hotel Kartika Candra Jakarta. *E-Proceedings Of Management*, *2*(1).

Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. *5*(12), 7956–7983.

Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta,Bandung.

Sugiyono, P. D. (2017). *metode penelitian bisnis*.

Supryanto, F., & Rohim, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Suka Maju Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin*. *3*(2), 85–96.