

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.UNIX PHOTO
STUDIO DI SURABAYA**

JURNAL



Oleh

FIRMANSAH

NIM : 15211073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.UNIX PHOTO
STUDIO DI SURABAYA**

JURNAL

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Mahardhika Surabaya**



Oleh

FIRMANSAH

NIM : 15211073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.UNIX PHOTO
STUDIO DI SURABAYA**

Oleh :

Firmansah

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,695 > 2,004$) dengan nilai sig. $0,001$ ($p < 0,05$), maka H_a diterima pada CV. Unix Photo Studio. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} ($0,065$) $< t_{tabel}$ ($1,729$) dan nilai Sig X_1 ($0,949$) $> Sig X$ ($0,05$). Dengan demikian secara persial X_1 (Gaya Kepemimpinan) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} ($-1,472$) $< t_{tabel}$ ($1,729$) dan nilai Sig X_2 ($0,153$) $> Sig X$ ($0,05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} ($-0,038$) $< t_{tabel}$ ($1,729$) dan nilai Sig X_3 ($0,797$) $> Sig X$ ($0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan , kompensasi, dan komitmen organisasi. Dimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan

CV. Unix Photo Studio merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fotographer yang berdiri sejak tahun 2014. Berlokasi di Jl.Mojo Gg.5 Surabaya. Perusahaan memiliki jumlah karyawan 30 orang yang terdiri dari 20 pegawai berstatus dengan status tetap dan 10 pegawai berstatus tenaga harian. setiap orangnya menempati posisi yang berbeda-beda. Perusahaan ini lebih ke event wisuda dikampus kampus

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sudarmayanti (2013:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Dalam Sutrisno (2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Gaya kepemimpinan

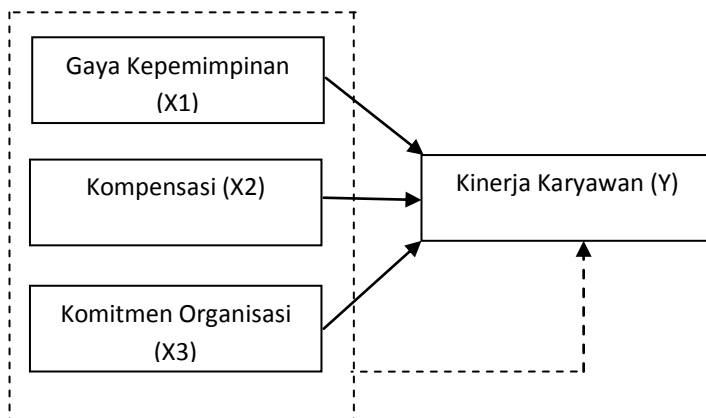
Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu

menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *filed research* yang di kelompokkan ke dalam jenis penelitian survei karena penulis menggunakan survei dalam

memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012:80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang dipelajari mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat pula dimaksudkan sebagai sekelompok organisasi, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan CV. Unix Photo Studio Surabaya yang berjumlah 30 orang

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling jenuh*, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh

adalah sensus (Sugiyono, 2014:156). Sehingga sample dari penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Unix Photo Studio Surabaya yang berjumlah 30 orang

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:139) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang di peroleh dengan cara menyebar kuesioner dan wawancara.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono (2012:141) data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelqajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

Analisis Data

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:160). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) berpengaruh secara parsial atau terpisah.

b. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependent (Ghozali, 2011:52-53)

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011:95). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total

pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi ialah antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti, karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN

Uji T (Parsial)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). nilai t_{hitung} sebesar 0,065 dengan nilai Sig sebesar 0,949. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai t_{hitung} sebesar - 1,472

dengan nilai Sig sebesar 0.153. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). nilai t_{hitung} sebesar - 0,038 dengan nilai Sig sebesar 0,797. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Uji Simultan)

nilai F_{hitung} sebesar 0,743 dengan nilai Sig sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 0,115 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,079 atau (7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 7,9%. Dengan kata lain variabel keputusan memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 7,9%, sedangkan sisanya

sebesar 92.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pembahasan

- a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai $t_{hitung}(0,065) < \text{nilai } t_{tabel} (1,729)$ dengan taraf signifikansi $0.949 > 0.05$ yang artinya Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Uji Hipotesis kompensasi terhadap Kinerja Karyawan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai $t_{hitung}(0,065) < \text{nilai } t_{tabel} (1,729)$ dengan taraf signifikansi $0.949 > 0.05$ yang artinya Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Uji Hipotesis kompensasi terhadap Kinerja Karyawan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai $t_{hitung} (-1.472) < \text{nilai } t_{tabel}$

(1,729), dengan nilai signifikansi $0.153 > 0.05$ yang artinya kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- d. Uji Hipotesis komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai $t_{hitung} 3.695 > \text{nilai } t_{tabel} (2.004)$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang artinya komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). kenapa berpengaruh secara parsial dan signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa :
- b. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat

pada table 4.18 Bahwa t hitung < t tabel dan nilai signifikan >0,05.

b. Variabel bebas yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat pada table 4.18 Bahwa t hitung < t tabel dan nilai signifikan >0,05.

c. Variabel bebas yaitu komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat pada table 4.18 Bahwa t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05.

2. Hasil pengujian secara simultan atau serempak (Uji F) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh serempak terhadap variable kinerja

karyawan CV. Unix Photo Studio Surabaya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.19. Bahwa nilai F hitung > F tabel.

3. Hasil pengujian dari *unstandardized coefficients beta* menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yakni Gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh yang besar yaitu variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. Unix Photo Studio Surabaya

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang gaya kepemimpinan,

kompensasi dan komitmen organisasi (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

2. Bagi perusahaan, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio, hendaknya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi sumber daya manusia maka akan menjadikan perusahaan lebih baik lagi.
4. Bagi pihak lain, merupakan tambahan informasi sebagai perbandingan dengan perusahaan lain dan referensi mahasiswa yang akan menyusun laporan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah, Muhammad, 2011, *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Cinde Global Mandiri Bandar Lampung*
- Anwar dan Haider, *Effect of Leadership Style on Employee Performance*, <https://www.omicsonline.org/peer-reviewed/effect-of-leadership-style-on-employee-performance-58917.html> (diakses tanggal 10 desember 2018)
- Arina, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> (diakses tanggal 10 desember 2018)
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dionysius, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan : studi kasus pada PT. Sarihusada Generasi Mahardhika*,

- <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/3559> (diakses tanggal 10 desember 2018)
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Dua Belas), Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung
- Serena, Kamruzzaman, dan Emran, *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*. www.iosrjournals.org (diakses tanggal 10 desember 2018)
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi

Sutrisno, Edy 2014. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Cetak Ke Enam.
Pranada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, Edy 2015. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Cetakan ke-4.
Kencana Prenadamedia Group.
Jakarta

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja
Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja,
Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo
Persada Jakarta-14240.

Wibowo. 2010. *Perilaku dalam
Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.