
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong

Latief Z Nur¹⁾, Eli Achmad Mahiri²⁾, Yeni Junaeni³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Majalengka

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan suportif dan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan suportif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong saat penelitian dilakukan sebanyak 39 karyawan. Menggunakan metode sampling jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuisisioner dengan menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji kelayakan model serta pengujian hipotesis menggunakan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya epemimpinan suportif, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

High employee performance is highly expected by the company. The more employees who have high performance, the company's overall productivity will increase. One of the factors that influences performance includes a supportive leadership style and compensation provided by the company. The purpose of this research is to find out the influence of supportive leadership style and compensation on employee performance at PT BPR Majalengka Jabar Cigasong Branch. The method used in this study is a survey method with a descriptive and verification analysis approach. The population in this study were all employees of PT BPR Majalengka Jabar Cigasong Branch when the study was conducted as many as 39 employees. Using saturated sampling method, the entire population is used as a research sample. The data collection technique in this study was distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis used is the classical assumption test, multiple regression analysis, the coefficient of determination, model feasibility test and hypothesis testing using a partial test. The results of the study show that a supportive leadership style has no significant effect on employee performance. While compensation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Supportive leadership style, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan (Hasibuan, 2019:9).

Terwujudnya manajemen yang baik maka akan tercapai pula kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin saja, tetapi faktor pemberian kompensasi yang sesuai sangat berperan penting (Dwi Sandini, 2019:20)

Gaya kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Kepemimpinan suportif berperan penting dalam suatu perusahaan dan instansi. (Ahmad Prayudi, 2022:8)

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal lain yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi. Dengan kompensasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:54). Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem gaji dan insentif yang menghubungkan dengan kinerja tertentu. Banyak organisasi yang mengalami kurangnya kinerja pada karyawan disebabkan oleh gaji atau kompensasi yang menurutnya tidak sesuai. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang telah di dapat, maka kinerja yang akan diberikan atau disalurkan dalam melaksanakan tugasnya dilakukan dengan perasaan yang senang dan bahagia begitu juga akan tercermin pada karyawan terhadap pekerjaannya. (Hasibuan, 2019:54)

PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong pada awalnya bernama Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat LPK Panyingkiran berdiri pada tahun 1985 dengan berkembangnya perbankan nasional, LPK pun harus berubah menjadi lembaga perbankan, pada tahun 1998 menjadi PD BPR LPK (Panyingkiran, Cigasong, Banjaran dan Cigambul) dengan upaya para para pemilik dibantu oleh para pengurus merubahnya untuk menjadi lebih besar dengan menggabungkan semua PD Bank Perkreditan Rakyat LPK se Kabupaten Majalengka kedalam PD BPR PK Panyingkiran. Selanjutnya pada tanggal 30 Agustus 2017 PD BPR PK Panyingkiran melakukan perubahan nama dan badan hukum menjadi perseroan terbatas menjadi PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka (PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang merupakan perilaku memberikan dukungan psikologis untuk pegawai. Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati, membuat pekerjaan

menyenangkan, memperlakukan pegawai dengan rasa hormat yang adil, dan memperhatikan pada status. Kepemimpinan supportive sama dengan kepemimpinan yang berorientasi pada orang. (Syaiful Bahri, 2018:53). Menurut Robbins (2018:448) gaya kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:118). Menurut Wibowo (2018:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Notoatmojo (2018:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2022:154) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

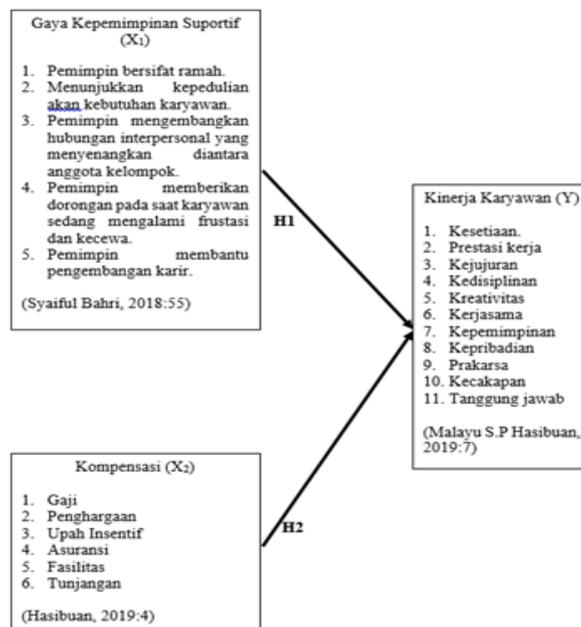
Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:6) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wibowo (2018:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Silas (2019: 4632), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan konsep gaya kepemimpinan suportif, kompensasi, dan kinerja karyawan tersebut maka dalam penelitian dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif dilakukan dengan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis t-hitung, dan F-hitung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong saat penelitian dilakukan sebanyak 39 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong sebanyak 39 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT BPR Majalengka

PT. BPR Majalengka Jabar adalah sebuah perseroan terbatas yang mempunyai peran strategis dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi wilayah, pelayanan public dalam hal perbankan juga memberikan ruang bagi lapangan pekerjaan serta memberikan kontribusi dalam PAD. PT. BPR Majalengka Jabar merupakan hasil penggabungan (merger) 4 bank yang meliputi: PD. BPR LPK (Panyingkiran, Cigasong, Banjaran, Cingambul) dengan keputusan anggota dewan komisioner otoritas jasa keuangan tanggal 19 Mei 2016 semua PD BPR LPK se Majalengka melakukan penutupan neraca perusahaan. Didukung komitmen bersama pemegang saham dan pengurus serta staff menjadikan PT. BPR Majalengka Jabar sebagai suatu perusahaan yang mampu bersaing di dunia perbankan dibandingkan dengan BPR lainnya yang ada di Majalengka.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan grafik histogram. Hasil pengujiaanya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64459876
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.085
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 : Output SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa besar nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistiks	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.617	6.432		1.651	.108					
	Gaya Kepemimpinan Suportif	.597	.406	.247	1.470	.150	.622	.238	.171	.478	2.091
	Kompensasi	.930	.301	.519	3.095	.004	.697	.458	.359	.478	2.091

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 25, 2024

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier antar dua variabel bebas yaitu X_1 (Gaya Kepemimpinan Suportif) dan X_2 (Kompensasi) terhadap variabel terikat yaitu Y (Kinerja Karyawan). Maka model regresi yang digunakan adalah :

$$Y = 10,617 + 0,597X_1 + 0,930X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Gaya Kepemimpinan Suportif
- X_2 = Kompensasi
- e = Standar error

Dari persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta dalam model regresi sebesar 10,617 jika gaya kepemimpinan suportif dan kompensasi memiliki nilai dari (0) maka variabel kinerja karyawan tetap ada. Koefisien regresi gaya kepemimpinan suportif (X_1) sebesar 0,597. Artinya gaya kepemimpinan suportif baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk gaya kepemimpinan suportif maka kinerja karyawan akan rendah. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,930. Artinya kompensasi baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk kompensasi maka kinerja karyawan akan rendah. Nilai residual e artinya *error term* (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan).

Uji Hipotesis

Dalam hal ini uji hipotesis yang dimaksud adalah uji hipotesis parsial dengan menggunakan uji t statistic. Uji hipotesis t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial masing-masing variabel. Variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu antara X_1 (Gaya Kepemimpinan Suportif) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) dan variabel X_2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel gaya kepemimpinan suportif diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,470 bertanda positif dengan tingkat signifikansi 0,138. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 39 - 2 = 37$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{table} 2,026 (tabel t ada di lampiran). Karena $t_{hitung} 1,470 < 2,026$ dan nilai signifikansi $0,150 > 0,05$ maka H_1 ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Stevianus X. Mentang (2019) yang melakukan penelitian kepada karyawan rumah sakit swasta di Kota Tomohon bahwa gaya kepemimpinan

suportif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,095 bertanda positif dengan tingkat signifikansi 0,004. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 39 - 2 = 37$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{tabel} 2,026 (tabel t ada di lampiran). Karena t_{hitung} 3,095 > 2,026 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 maka H_2 diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang kedua (H_2) dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah pemberian kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi yang tinggi membuat karyawan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada PT. BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong mengenai gaya kepemimpinan suportif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan suportif yang digunakan oleh pemimpin di PT. BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan semakin baik pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin buruk pemberian kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Kemudian, hasil penelitian ini dapat dijadikan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Majalengka Jabar Cabang Cigasong. Oleh karenanya, dari segi gaya kepemimpinan suportif, sebaiknya pihak atasan lebih memperdulikan lagi karyawannya dalam mengatasi masalah pekerjaan yang dialami dengan memberikan perhatian dan lingkungan kerja yang nyaman. Kemudian dari segi kompensasi perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang berkaitan dengan kompensasi yaitu memberikan rasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja dan pemberian insentif oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: Jakad Publishing
- Hasibuan M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Aksara.
- Kadek Ary Setiawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*.
- Mangkunegara A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prayudi Ahmad. 2022. *Kepemimpinan*. Deli Serdang : UMA Press

Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajawali Pers