



# JURNAL MANAJEMEN

Volume 3 Nomor 1  
September 2014  
ISSN 1410-9247



Diterbitkan oleh:  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jalan Sudirman No. 79, Jakarta Pusat 10440  
Telp. 3304253, Fax. 3303760

- Pengaruh Inovasi, Harga dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Accessories Mobil Sinar Fajar Cemerlang di Jakarta Timur  
Oleh : Syahrudin dan Putri Citre Annidewi 1
- Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pirasthika Musikal Rent di BSD City, Tangerang  
Oleh : Itham Kudratul Alam dan Amalia Poerwa Syahputri 15
- Pengaruh Kualitas pelayanan dan Personal Selling Terhadap Kepercayaan Konsumen pada Perusahaan Astra CMG Life di Jakarta  
Oleh : Joni Efendi dan Amri Syakti Arlan Loebis 24
- Pengaruh Promosi Penjualan, Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Produk Soylicious pada PT. Zehar Internasional di Jakarta  
Oleh : Ruwaida dan Vinny Citrestella 30
- Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengembangan Usaha pada PT. Hasrat Abadi di Jakarta  
Oleh : Endri Santosa dan Siti Fauziah 54
- Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada CV Tauran Mitra Usaha Padang  
Oleh : Marfrani 67

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA**  
**Y.A.I**

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT  
DI BSD CITY, TANGERANG

Ilham Kudratul Alam  
Amalia Poerwa Syahputri  
Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of compensation, training and leadership style on the performance of employees of PT. Partner Pinasthika Mustika Rent. The method used is a survey research methods to conduct interviews and spreading questionnaires to 55 employees the marketing office of PT. Partner Pinasthika Mustika Rent, where the entire population is used as a sample. Based on this research, the effect of Compensation for Employee Performance in PT. Partner Pinasthika Mustika Rent, indicated by  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.904 > 2.006$ ) so  $H_{a1}$  accepted meaning Compensation significant effect on employee performance. Effect of Training on Employee Performance in PT. Partner Pinasthika Mustika Rent, indicated by  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.364 > 2.006$ ) so  $H_{a2}$  received significant training significantly influence employee performance. Influence of Leadership Style on Employee Performance in PT. Partner Pinasthika Mustika Rent, indicated by  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.861 > 2.006$ ) so  $H_{a3}$  accepted meaning Leadership Style significant effect on employee performance. Effect of Compensation, Training and Leadership Style on Employee Performance in PT. Partner Pinasthika Mustika Rent, shown by the results of testing the hypothesis that the calculation, the calculated  $F$  value = 47.747 is greater than the  $F$  table = 2.786. It can be concluded that there is significant influence between Compensation, Training and Leadership Style the Employee Performance.*

**Keywords:** *Compensation, Training, Leadership Style, Performance.*

**PENDAHULUAN**

Dengan adanya persaingan perusahaan jasa penyewaan kendaraan, karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik, untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan para karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan serta kinerja yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat

ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah melalui pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan dasar para karyawan baik secara rohani ataupun jasmani. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Namun demikian, pemberian kompensasi tersebut harus tepat, sehingga kelangsungan usaha perusahaan dapat tetap terjaga dengan baik.

Di samping itu pelatihan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya.

Dalam melakukan semua aktivitas perusahaan, para pemimpin mempunyai berbagai macam gaya tersendiri dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masing-masing pemimpin pasti berbeda-beda, harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan serta kebutuhan perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang efektif pada suatu perusahaan belum tentu sesuai bagi perusahaan lainnya. Perbedaan-perbedaan itulah yang menjadi ciri khas dari setiap pemimpin dalam memimpin para karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan karyawannya, sehingga segala perilaku pimpinan secara tak langsung mempengaruhi perilaku karyawannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan dari perusahaan secara keseluruhan.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa penyewaan kendaraan untuk perorangan maupun perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent di BSD city, Tangerang." Agar penelitian ini lebih terarah maka dari uraian-uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah tersebut, disini penulis dapat membuat pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan sebagai berikut: (1). Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2). Apakah

terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. (3). Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (4). Apakah terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

### Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2008:133) "Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai/karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Kemudian menurut Hasibuan (2008:133) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

### Pengertian Pelatihan

Menurut Sudjana(2007:4) "pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi." Menurut Sutrisno (2009:72) mengatakan bahwa: "Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu."

### Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah : "Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama."

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah "suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya". Kemudian menurut Kartini Kartono (2005: 46) mendefinisikan "gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersiapkan orang-orang".

### Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2007 : 195) pengertian kinerja yaitu "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Suryadi

(2005 : 203) "kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika".

## HIPOTESIS

- H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.
- H2 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.
- H3 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.
- H4 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Korelasi

Tabel 1 : Hasil Analisis Korelasi

		Correlations	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil Output SPSS Versi 21.00

Dari perhitungan korelasi sederhana diperoleh r kompensasi sebesar 0,774. Dari hasil tersebut, tampak bahwa hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan adalah kuat dan searah (positif). Untuk variabel Pelatihan diperoleh r sebesar 0,658. Dari hasil tersebut, tampak bahwa hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan adalah kuat dan searah

(positif). Untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh  $r$  sebesar 0,773. Dari hasil tersebut, tampak bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah kuat dan searah (positif). Dari perhitungan korelasi berganda diperoleh  $r$  sebesar 0,859. Dari hasil tersebut, tampak bahwa hubungan kompensasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat dan searah.

**Analisis Regresi**

**Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.155	4,048		-.038	,970
1 Kompensasi	,441	,109	,411	4,055	,000
Pelatihan	,298	,184	,157	4,622	,011
Gaya Kepemimpinan	,462	,114	,408	4,041	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh  $a$  sebesar -0,155;  $b_1$  sebesar 0,441;  $b_2$  sebesar 0,298 dan  $b_3$  sebesar 0,462. Dari hasil tersebut maka bentuk regresi linear berganda adalah  $\hat{Y} = -0,155 + 0,441X_1 + 0,298X_2 + 0,462X_3 + e$ . Dari persamaan tersebut terlihat bahwa pengaruh kompensasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif).

**Uji Parsial T**

a. Hipotesis penelitian pertama menyatakan bahwa :

**H1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent, ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,055 > 2,006) sehingga  $H_1$  diterima yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis penelitian kedua menyatakan bahwa :

**H1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rea, ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,623 > 2,006$ ) sehingga  $H_0$  diterima yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Hipotesis penelitian ketiga menyatakan bahwa :

$H_1$  : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rea, ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,08 > 2,006$ ) sehingga  $H_0$  diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3 : Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	961,355	3	320,452	47,747	,000 <sup>b</sup>
Residual	342,282	51	6,711		
Total	1303,636	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi

Sumber : Data hasil Output SPSS Versi 20.00

d. Hipotesis penelitian keempat menyatakan bahwa :

$H_1$  : Ada pengaruh kompensasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji Anova hasil diperoleh nilai F- hitung sebesar 47,747 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,786. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 4 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,737	,722	2,59064

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi

Besarnya kontribusi dari kompensasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Dilihat dari korelasi  $X_1$  dengan  $Y$  diperoleh  $r$  sebesar 0,774 berarti hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan adalah kuat dan searah (positif). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif). Pengujian hipotesis regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di mana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel, yaitu 4,055 lebih besar dari 2,006 sehingga hipotesis penelitian  $H_1$  diterima.
2. Berdasarkan nilai korelasi  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh  $r$  sebesar 0,658 berarti hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan adalah kuat dan searah (positif). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif). koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi dari pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% merupakan kontribusi faktor lain, sedangkan pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di mana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel 4,622 lebih besar dari 2,006 sehingga hipotesis penelitian  $H_2$  diterima.
3. Berdasarkan nilai korelasi  $X_3$  dengan  $Y$  diperoleh  $r$  sebesar 0,773 berarti hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah rendah dan searah (positif). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif). Pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di mana  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel 4,041 lebih besar dari 2,006 sehingga hipotesis penelitian  $H_3$  diterima.
4. Berdasarkan korelasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap  $Y$  (ganda) diperoleh  $r$  sebesar 0,859 berarti hubungan kompensasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat dan searah (positif). regresi linier berganda diperoleh nilai  $\hat{Y} = -0,155 + 0,441X_1 + 0,298X_2 + 0,462X_3 + \varepsilon$  berarti pengaruh kompensasi pelatihan dan gaya kepemimpinan secara smultan terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif). Hasil pengujian hipotesis regresi ganda menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimana  $F$ -



hitung lebih besar dari F-tabel yaitu 47,747 lebih besar dari 3,14 sehingga hipotesis penelitian  $H_4$  diterima. Koefisien determinasi berganda menunjukkan besarnya kontribusi dari kompensasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2005. *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- E, Mulyasa. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Cetakan keenambelas. BPFE : Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta. Rajawali Press.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Milkovich, G.T. and Newman, J.M. (2005). *Compensation*, 8th edition. New York : International Ed. McGraw-Hill Irwin. Boston, MA.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Andi: Jogjakarta.
- Nurul, Varah .K. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. ALSSA Corporindo, di Jakarta*. Jakarta. UPI YAI.
- Rivai. Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh. Penerbit: Salemba Empat.
- Sentoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Gramedia.
- Sofyandi, Henna. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sudjana, Nana, Ahmad Rivali. 2007. *Teknologi Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-6. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- Suryadi, Perwiro, Sentoso. (2005). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Supranto, J. (2007). *Analisis Multivariate : Arti dan Interpretasi*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Wahyusumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba empat.