

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Banyuwangi

(Influence Of Democratic Leadership Style, Compensation, And Labor Discipline On Employee Performance Of PT. Summit Oto Finance Branch Banyuwangi)

Indah Cahyandini, Markus Apriyono, Marmono Singgih
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: indah.cahyandini@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Summit Oto Finance Cabang Banyuwangi. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Summit oto finance cabang Banyuwangi. Pemilihan sampel berdasar Kriteria, yaitu bawahan terhadap atasan karena atasan sebagai salah satu objek yang diteliti. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Summit oto finance cabang Banyuwangi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to identify and analyze the effect of democratic leadership style, compensation, and labor discipline with simultaneously on employee performance of PT Summit Oto Finance Branch Banyuwangi. Research approach used in this research is explanatory research, is testing that based on theoretical and empirical studies. The population in this study are employees of PT. Summit oto finance branch Banyuwangi. The sample selection based on criteria, which is subordinate to the superiors because the as one of objects under study. The method used is multiple linear regression analysis. The test results of the coefficient of multiple linear regression analysis, showed variable democratic leadership style, compensation, and labor discipline significant positive effect partially and simultaneously on employee performance of at PT. Summit Auto finance branch Banyuwangi.

Keywords: *Influence Of Democratic Leadership Style, Compensation, Labor Discipline, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya perusahaan yang sangat penting dan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan perusahaan, sehingga perlu adanya perhatian yang serius. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta manajemen yang mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi dan Disiplin Kerja merupakan bagian penting dari Kinerja Karyawan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin

kerja. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasar kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pemimpinannya. Gaya

kepemimpinan merupakan tulang punggung perusahaan, karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik akan sulit beradaptasi dengan perubahan yang sedang dan terus terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Maka dari itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat adalah hal yang sulit karena ada berbagai macam kriteria dalam gaya kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin harus lebih pintar memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang harus diterapkan di dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang digunakan Perusahaan PT. Summit Oto Finance cabang Banyuwangi yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:37) Gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:220) dalam proses pengambilan keputusan gaya kepemimpinan demokratis menggunakan *bottom up* (dari bawah ke atas). Bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat tetapi tetap pemimpin yang mengambil keputusan. Menggunakan gaya kepemimpinan demokratis cenderung berorientasi pada pegawai sehingga jika di dalam perusahaan terjadi masalah, bawahan memberi pendapat kemudian di diskusikan dan pemimpin yang akan mengambil keputusan. Berbeda dengan gaya kepemimpinan autokratis yaitu *top down* (dari atas ke bawah) pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri dan bawahan yang menjalankan perintahnya. Organisasi berharap dengan digunakannya gaya kepemimpinan demokratis ini bisa membuat pegawai merasa dihargai, karena pendapat yang mereka ajukan di tampung oleh pemimpin dan karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Di dalam gaya kepemimpinan demokratis ini pemimpin sangat menghargai karyawan atau memanusiakan karyawan, dan karyawan tidak dijadikan budak yang hanya menerima perintah saja dan harus menjalankan semua yang diperintahkan. Apabila bawahan menghargai atau menaruh respek pada pimpinannya, mereka akan mengikuti pimpinan dengan senang hati dan gembira. Dengan demikian hubungan atasan dan bawahan akan menjadi erat dan harmonis. Pengarahan dari pimpinan lebih bersifat sukarela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal.

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi merupakan istilah yang luas dan berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh pegawai dari organisasi dimana mereka bekerja. Kompensasi salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat kompensasi yang merupakan pendorong utama, tingkat kompensasi hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana kompensasi itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. kompensasi sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Menurut Dessler G. (2013:7), kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Secara garis besar kompensasi terdiri dari dua komponen yakni (1) pembayaran keuangan langsung (*direct payment*) dalam bentuk gaji, upah, intensif, komisi dan bonus, dan (2) pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, dan liburan. Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja dengan meningkatnya kinerja

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

karyawan tersebut menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah bebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal ataupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi individu yang tinggi maka akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja secara maksimal. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawan suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin diperlukan dalam organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin yang tinggi dari karyawan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan serta memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Summit Oto Finance merupakan salah satu perusahaan *leasing* terbesar di Indonesia yang memiliki kantor cabang di Banyuwangi. Kecenderungan masyarakat saat ini yang suka membeli dengan cara kredit mendorong perusahaan leasing untuk berkembang. Besarnya pangsa pasar dan juga banyaknya kompetitor membawa arus persaingan dalam perusahaan leasing menjadi sangat ketat. Kondisi seperti itu menuntut perusahaan untuk memiliki kinerja yang tinggi agar bisa bertahan dan bersaing. PT. Summit Oto Finance mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi dengan harapan karyawan bisa termotivasi. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan justru sering tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Strategi yang diterapkan perusahaan cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Cabang Banyuwangi.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial serta pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Regi (2014) skripsi berjudul “ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT.X” peneliti ini mengguakan metode uji deskriptif dan uji regresi linier berganda. diperoleh hasil Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun

secarasimultan. Nilai R Square diperoleh sebesar 85.6 %.

Harlie (2010) skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan” dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Anoki (2010) skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varian Intervening”. Hasil dari penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pendekatan kuantitatif, yaitu analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan manajer PT.Summit Oto Finance cabang Banyuwangi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiris.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yaitu data yang diperoleh dari karyawan PT.Summit oto finance cabang Banyuwangi, melalui penyebaran angket penelitian berupa kuesioner yang telah disediakan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan PT.Summit *oto finance* cabang Banyuwangi adalah sebanyak 45 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling, yaitu metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan memilih atasan. Sehingga jumlah sampelnya sebanyak 44 karyawan, karena pemimpin PT. Summit Oto Finance cabang Banyuwangi tidak memiliki atasan di objek penelitian tersebut sehingga populasi 45 – 1 = 44 karyawan

Metode Analisis Data

Data penelitian yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan beberapa metode analisis data seperti, uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data), analisis regresi berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, uji R²).

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Rekapitulasi Jawaban Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	29	65,9 %
Perempuan	15	34,1 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 65,9 % responden berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan PT. Summit *Oto Finance* cabang Banyuwangi memiliki jumlah karyawan pria yang lebih banyak daripada karyawan wanita.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
≤ 29 tahun	27	61,4 %
≥ 30 tahun	17	38,6 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 61,4% responden berusia kurang dari 29 tahun, hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Summit Oto Finance cabang Banyuwangi adalah karyawan yang berusia produktif.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA (sederajat)	23	52,23
Sarjana	21	47,77
Jumlah	44	100 %

Sumber : data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Summit *Oto Finance* Cabang Banyuwangi dapat diketahui bahwa 52,3 % responden memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat.

Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4 Rekapitulasi Jawaban Responden

Jabatan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
≤ 3 tahun	26	59,10 %
≥ 3 tahun	18	40,90 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : data diolah, September 2015

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 83,3% responden merupakan sales (SLD), hal ini dikarenakan

karyawan bagian distribusi pada PT Unirama Duta Niaga Surabaya dari setiap jenis produk memiliki jumlah sales (SLD) sebanyak 42 orang.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *product moment pearson's* lebih besar dari nilai signifikan 0,220 atau r tabel, sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan relevan atau valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data karena signifikansi nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,20.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai probabilitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang digunakan dalam analisis regresi adalah data berskala interval yang hasilnya ditunjukkan dalam persamaan Produktivitas kerja (Y) : $12,321 + 0,606X_1 + 0,443X_2 + 0,376X_3$

Adjusted R Square = 0,268

Pada tabel *coefficienst*, pada kolom B, pada constanta (a) adalah 12,321 gaya kepemimpinan demokratis (b1) adalah 0,606, kompensasi (b2) adalah 0,443, dan disiplin kerja (b3) adalah 0,376. Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan demokrasi dengan nilai t hitung = 3,044 > t tabel 2,051 dengan probabilitas = 0,004 < 0,05 artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y (kinerja karyawan). Untuk variabel kompensasi dengan nilai t hitung = 2,392 > t tabel 2,051 dengan probabilitas 0,022 < 0,05 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (kinerja karyawan). Dan untuk variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung = 2,257 > t tabel 2,051 dengan probabilitas = 0,032 < 0,05 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa hasil uji *glejser test* pada kedua variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5% model regresi untuk kedua model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel dependen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak. Jika *p-value* < α maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik t (secara parsial) diperoleh, Berdasarkan lampiran hasil analisis regresi linier berganda terdapat *p-value* sebesar gaya kepemimpinan demokrasi : $0,004 < 0,05$ kompensasi : $0,022 < 0,05$ dan disiplin kerja $0,032 < 0,05$. Jika *p-value* < α maka H_0 ditolak. Artinya, secara parsial gaya kepemimpinan demokratis kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R^2

dilihat dari nilai Adjusted R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,268 yang berarti variabel dalam penelitian saya berpengaruh sebesar 26,8% didalam perusahaan, dapat dikatan dengan hasil yang kecil, karena dalam penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y dan sisanya 73,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi, pelatihan kerja, dan prestasi kerja.

Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 44 karyawan PT. Summit Oto Finance cabang Banyuwangi diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan, "Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Summit Oto Finance cabang Banyuwangi" dapat diterima. Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja berguna sebagai acuan dan semangat kerja sehingga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Summit Oto Finance cabang Banyuwangi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Berasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang terdiri dari pemimpin yang menjadi teladan yang baik, pemimpin yang bisa memotivasi karyawan, pemimpin yang mampu merangsang karyawan untuk berinovasi, dan pemimpin yang memberikan perhatian pada karyawan. Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui bagaimana karyawan bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh

PT.Summit Oto Finance cabang Banyuwangi, dengan adanya penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kuisioner penelitian yang saya lakukan dapat menghasilkan presentase tertinggi mengenai gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat karyawan di perusahaan termotivasi dan terinspirasi dari karakter pemimpinnya, juga dengan adanya pemimpin yang *intellectual simulation* yaitu pemimpin yang mampu menggali ide dan gagasan yang ada pada pribadi masing-masing karyawan untuk bisa berkembang dan mampu berinovasi dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja PT.Summit Oto Finance cabang Banyuwangi. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana menjadi salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan usaha perusahaan. Selain itu karyawan juga akan terhindar dari serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan yang sesuai dan fasilitas dari perusahaan maka karyawan akan bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar mencapai hasil kerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan, sesuai hasil dari penelitian yang saya lakukan membuktikan tunjangan sebagai presentase tertinggi dalam variabel kompensasi yang bisa mengacu semangat kerja karyawan, pemberian tunjangan diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang pada segala ketentuan sehingga pada nantinya menjadi tepat waktu dan tepat guna. Disini akan dijelaskan bahwa dengan disiplin kerja seperti ketepatan waktu, prestasi, ketaatan, dan etika kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti ketika disiplin kerja mengalami peningkatan, kinerja karyawan dengan otomatis akan mengalami peningkatan. Sehingga hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dapat mendisiplinkan diri para karyawan akan bisa menyelesaikan tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga dengan begitu akan memberikan kontribusi secara optimal untuk perusahaan. Sejalan juga dengan penelitian yang saya lakukan menunjukkan adanya nilai presentase tinggi pada penilaian frekuensi kehadiran di perusahaan dapat membuat pekerjaannya menjadi disiplin dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Summit oto

finance cabang Banyuwangi memiliki keyakinan dan persepsi yang kuat bahwa frekuensi kehadiran sangat penting diterapkan di perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai standart perusahaan.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja yang baik dan sesuai kebutuhan perusahaan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja yang nantinya bisa membuat setiap karyawan menjadi progress dan berkembang dalam menyelesaikan tugasnya. Serta dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa dihargai atas jerih payah dan usahanya sehingga akan mengoptimalkan produktivitas kerja di perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Keterbatasan Penelitian

Didalam penelitian saya terdapat keterbatasan yaitu hanya menggunakan tiga variabel X yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja, variabel Y kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya bisa dikembangkan lagi dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan lainnya yang masih berhubungan dengan penelitian saya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pimpinan dan karyawan PT. Summit oto finance cabang Banyuwangi yang telah bersedia membantu dalam hal pemberian data dan informasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Anorki Herian Dito, 2010. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi sebagai Intervening" *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang 2010.
- Gerry Dessler. (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Prenhallindo Jakarta
- M. Herlie. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan .
- Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002. **Manajemen Personalial**, edisi ke-4, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta.
- Regi Gita Andika, 2014. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT.X". *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang 2009.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. 2012. **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi**. Jakarta : rajawali pers