

## MENYELARASKAN HUBUNGAN GAYA PEMIMPIN PADA KONDISI PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MEMAKSIMALKAN KINERJA DI PT KRESNA REKSA FINANCE JAKARTA

Kurniawan Prambudi Utomo<sup>1\*</sup>  
Manajemen Informatika, Universitas BSI, Bekasi

Email: [kurniawan.kpu@bsi.ac.id](mailto:kurniawan.kpu@bsi.ac.id)

### ABSTRACT

*PT Kresna Reksa Finance Jakarta can achieve its goals well if it runs the company according to its target by aligning its leadership style to performance-based compensation. The aim of this study is to determine whether the leader style when giving compensation can simultaneously improve company performance at PT Kresna Reksa Finance. Based on the research observations there are some problems that occur among some employees who feel their salary is low, also the allowances and bonuses are not appropriate, it needs serious management attention. This study uses the personally administered questionnaires method that is a face-to-face distribution questionnaire method to the respondent. This study illustrates that the value of leadership style towards compensation is in accordance with the performance that has been applied so that the company's target is exceeded. This can be seen from the equation of  $Y = 37,215 + 0.439X_1 + 0.493X_2$  with the R-square of 0.78, which means that 78% of the independent variables of leadership style on the application of compensation are in accordance with performance and able to minimize the influence of other factors with a value of 22% other independent variables. The conclusion is that PT Kresna Reksa Finance Jakarta is appropriate and hopes to harmonize the relationship of leadership style, compensation, and performance of its employees.*

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

### ABSTRAK

PT Kresna Reksa Finance Jakarta dapat mencapai tujuan dengan baik jika menjalankan perusahaan sesuai targetnya dengan menyelaraskan gaya kepemimpinan pada pemberian kompensasi yang berbasis kinerja, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya pemimpin saat pemberian kompensasi dapat simultan meningkatkan kinerja perusahaan di PT Kresna Reksa Finance dalam waktu bersamaan, namun berdasarkan pengamatan penelitian terdapat permasalahan yang terjadi diantaranya sebagian karyawan merasa gajinya rendah dan diikuti tunjangan dan bonusnya tidak sesuai, hal inilah yang perlu mendapat perhatian serius manajemen, dalam penelitian ini menggunakan metode modus *personally administered questionnaires* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden dan dalam penelitian ini menggambarkan bahwa nilai gaya kepemimpinan terhadap kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah diterapkan sehingga target perusahaan terlampaui. Hal ini terlihat dari persamaan  $Y = 37.215 + 0.439X_1 + 0.493X_2$  dengan R-square sebesar 0,78 yang berarti 78% variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap penerapan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan mampu memperkecil pengaruh dari faktor lain dengan nilai 22% dipengaruhi variabel bebas lainnya, sehingga kesimpulannya bahwa PT Kresna Reksa Finance Jakarta telah sesuai dan harapan dalam menyelaraskan hubungan gaya pemimpin, kompensasi dan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** Gaya pemimpin, Kompensasi, Kinerja

---

<sup>1</sup> [kurniawan.kpu@bsi.ac.id](mailto:kurniawan.kpu@bsi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman globalisasi, sebagai organisasi atau perusahaan yang bergerak maju dituntut untuk mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan lingkungan bisnis yang terjadi baik di internal maupun di eksternal perusahaan itu sendiri. dengan meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang hanya mampu menjawab tantangan, perubahan dengan semangat kinerja tinggi dan penuh profesionalisme dalam menjalankan bidangnya, peranan karyawan sangatlah penting sebagai penggerak roda perusahaan sekaligus penentu keberhasilan, karena itu karyawan perlu ditempatkan sebagai asset perusahaan yang sangat mahal upaya pencapaian tujuan dan produktivitas/keuntungan perusahaan tersebut, sebaliknya perusahaan dituntut juga harus mampu mengoptimalkan semua sumber daya organisasi baik manusia, dalam hal ini karyawan, alat atau metode, barang atau mesin, serta modal dan lain sebagainya, hal ini akan terasa bermanfaat dan berguna dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan jika dijalankan oleh sumber daya organisasi terkhusus karyawan yang berkinerja dan berkualitas baik.

Dalam penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Utomo (2016), hal ini hanya menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak sertamerta mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang dilakukan di PT Indonesia Marine Transfortasi, hal ini mengingat bahwa karyawan tersebut hanya menjalankan system, tanpa adanya langsung intervensi pimpinan. Gaya kepemimpinan atau pimpinan perusahaan harus ikut berperan serta dalam menciptakan konsidi dan mampu membantu dan meningkatkan kinerja didalam lingkungan tempat mereka bekerja, kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi dan hasil yang dicapainya dalam rangka mencapai tujuan bersama tersebut dalam sebuah perusahaan merupakan konsep dasar kinerja.

Dalam pendapat lain konsep kinerja karyawan sangat besar berperan penting dalam meningkatkan terhadap mutu kinerja perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai prosedur tugas jika diarahkan oleh pemimpin yang jelas dan konprehensif dalam menjabarkan suatu tugas tentunya dengan diikuti model atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti *job desk* yang jelas, tidak ada tekanan serius dan arahan lanjutan dari pimpinan, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini peran pemimpin bukan hanya mengarahkan tetapi juga melatih, merubah dan menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus yang diberikan pada karyawan mempengaruhi produktivitas, kinerja, kegairahan dan kecenderungan mereka untuk tetap bersama di organisasinya, beberapa penelitian yang dilakukan peneliti yang diberikan sebagai konsep atau ide untuk para manajer/investor tidak sependapat mengenai adanya pengaruh kompensasi mempengaruhi kerja karyawan, namun pengaruhnya sangat signifikan dan menentukan tujuan sebuah organisasi.

Kebijakan kompensasi berupa gaji, tunjangan dan bonus harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat menarik orang yang berkinerja bagus untuk bergabung serta menjaga karyawan supaya tidak keluar atau pindah ke perusahaan lain atau menjaga supaya karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi oleh karena itu, antara kinerja dan gaji mempunyai hubungan langsung, dimana tingkat kinerja/produktifitas harus berada diatas tingkat kompensasi untuk menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Secara umum gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi PT Kresna Reksa Finance Jakarta memenuhi aturan undang-undang seperti memimpin dengan berorientasi pada kinerja karyawan dengan memberikan *reward and punishment* dan kompensasi yang diberikan sudah sesuai

didasar rata-rata upah minimum, tunjangan seperti asuransi jiwa, kesehatan serta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) baik kesehatan maupun ketenagakerjaan terpenuhi, namun persepsi karyawan mengenai kompensasi sangat beragam terutama mengenai gaji, tunjangan dan bonus, setelah penulis melakukan observasi dan wawancara beberapa karyawan di bulan Juli 2017.

Sebagian karyawan masih merasa gajinya tidak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan bahkan diikuti tunjangan dan bonusnya yang masih relative kecil jika dibandingkan perusahaan lain yang ada disekitar sejenis dan bergerak dibidang yang sama yaitu perusahaan keuangan dan pasar modal di PT Kresna Reksa Finance Jakarta. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa tidak puas dan seringnya menimbulkan “*compliance without commitment*” sehingga terjadi efek beberapa karyawan dalam kondisi yang hanya bekerja seperlunya, bahkan tidak lagi mengindahkan standard prosedur perusahaan, karena kompensasi yang diberikan masih bersifat dan terkesan seperlunya tidak berdasarkan basis kinerjanya dan mereka merasa belum mendapat penghargaan yang layak dari perusahaan, hal ini yang menjadi perhatian penting dalam penelitian ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Kepemimpinan

Terdapat beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli. Robbins dan Judge (2007) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok terhadap pencapaian sebuah visi atau tujuan-tujuan. Sedangkan Sunyoto dan Burhanudin (2011), menyebutkan karakteristik dari proses kepemimpinan adalah mempengaruhi orang tanpa penggunaan paksaan, yaitu dengan cara mengubah tindakan dan sikap anak buah melalui pelibatan pengaruh untuk mencapai tujuan serta keberadaan pengikut sebagai syarat mutlak, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan interaksi sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi serta mengkoordinasi.

### Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya adalah cara atau metode yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoah, 2004). Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Konsep kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademisi maupun praktis, menurut Danim (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pembaru
2. Memberi teladan
3. Mendorong kinerja bawahan
4. Mengharmoniskan lingkungan kerja
5. Memberdayakan karyawan
6. Bertindak atas sistem nilai
7. Meningkatkan kemampuannya terus menerus, dan
8. Menghadapi situasi yang rumit

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan merupakan kharisma dan pengaruh ideal, rangsangan intelektual, inspirasi, perhatian secara individual.

## Definisi Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Triton (2005) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Menurut Ruky (2016) kompensasi dibagi dalam dua kelompok besar yaitu imbalan langsung (*direct compensastion*) yang terdiri dari komponen imbalan yang diterima secara “langsung”, rutin atau periodik oleh karyawan, dan imbalan tidak langsung (*indirect compensastion*) yang terdiri dari komponen imbalan yang tidak diterima secara rutin atau periodik, secara rinci dibagi sebagai berikut:

1. Imbalan langsung
  - a. Upah/Gaji pokok
  - b. Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan/minggu
  - c. Tunjangan hari raya keagamaan (THR)
  - d. Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan kinerja
  - e. Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan
  - f. Segala jenis pembagian yang diterima rutin
2. Imbalan tidak langsung
  - a. Fasilitas/kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan, dan lainnya
  - b. Upah/Gaji tetap yang diterima karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan
  - c. Bantuan dan santunan untuk musibah
  - d. Bantuan biaya pendidikan cuma-cuma
  - e. Iuran jaminan kesehatan yang dibayar perusahaan
  - f. Iuran dana pensiun yang dibayar perusahaan
  - g. Premi asuransi jiwa, dan lainnya

Beberapa teori tersebut mengacu pada upaya untuk mendorong motivasi atau rangsangan yang diperlukan oleh pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lain, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan sebagai individu. Rangsangan ini sering disebut motivasi (Hardian, 2017), sedangkan Organisasi dapat berhasil bekerja dengan baik bahkan memberikan mencapai tujuan tergantung pada kepemimpinan, pimpinan harus mampu melaksanakan tugas dengan baik dengan melakukan pengarahan, memberi motivasi kepada karyawannya, memberikan penghargaan bagi yang bekerja dengan baik bahkan memberikan tindakan disiplin bagi yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sebaliknya karyawan harus mempunyai keinginan untuk berprestasi tinggi salah satu faktornya adalah kompensasi (Utomo, 2016), sedangkan Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan (Subariyanti, 2017). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat diberikan secara baik dan adil dengan dorongan atau dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Definisi Kinerja

Menurut Atmaja (2018) mengemukakan bahwa, “Kepuasan Masyarakat yang menimbulkan kinerja merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan produk atau layanan jasa dengan harapan”. Menurut Simamora (2004). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan Soedjono (2005) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: (1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya, sedangkan menurut Rasyid dalam Subihani (2017) “Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian pelanggan terhadap tingkat layanan yang dipersepsikan (*perceived service*) dengan tingkat pelayanan yang diharapkan (*expected value*)”.

Sedangkan menurut Tjiptono dalam Riyanto (2018:118), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sebaliknya, definisi kualitas yang bervariasi dari yang kontroversial hingga kepada yang lebih strategi. Pada pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya semua indikator dapat dihimpun seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja dan tanggung jawab merupakan tanggungjawab karyawan kepada perusahaan sebagai dedikasi dan loyalitas untuk membantu perusahaan meningkatkan volume penjualan.

## METODE

Jenis penelitian ini bersifat penelitian pengamatan di lapangan dengan menggunakan metode *personally administered questioneres* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden dalam hal ini adalah pihak manajer ataupun staf, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*respond rate*) sebesar 100% dengan pengumpulan data berupa angket dan daftar pertanyaan lalu peneliti melakukan penyebaran kuisisioner yang telah disusun secara terstruktur, penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuisisioner langsung ke kantor PT. Kresna Reksa Finance Jakarta yang menjadi objek penelitian ini. Metode penelitian ini berbasis pada metode sampel jenuh yaitu dengan memasukan seluruh jumlah karyawan PT. Kresna Reksa Finance yaitu berjumlah 40 karyawan dan penulis menggunakan seluruh karyawan tersebut sebagai responden yaitu sebesar 40 orang responden dengan menggunakan analisa data yang memakai analisis regresi berganda dengan SPSS serta skala likert bahwa dengan analisis kuantitatif, dengan waktu penelitian bulan Oktober-November 2017, adapun alat analisis kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji hasil data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedokstas, uji multikolinieritas dan terakhir menguji hipotesis dengan uji t dan uji f, adapun rumusan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta Regresi  
 b1, b2 = Koefisien Regresi  
 X1 = Gaya Pemimpin  
 X2 = Kompensasi dan  
 e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson validity* dengan teknik *product moment* yaitu skor tiap item dikorelasikan dengan skor total, dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*) for windows Versi 20.1 menurut Sujianto dalam (Yuliantari, 2016) reabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran adapun hasil penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Correlations**

		GP	KO	KN
GP	Pearson Correlation	1	.052	.392
	Sig. (2-tailed)		.748	.234
	N	40	40	40
KO	Pearson Correlation	.052	1	.311
	Sig. (2-tailed)	.748		.190
	N	40	40	40
KN	Pearson Correlation	.192	.211	1
	Sig. (2-tailed)	.234	.190	
	N	40	40	40

Sumber: data primer, 2018

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.39	0,30	Valid
Kompensasi (KO)	0.31	0,30	Valid
Kinerja (KN)	1.00	0,30	Valid

Sumber: data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, penulis dapat menyimpulkan diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik yaitu r-hitung > dari r-tabel (Ghozali, 2006), dalam variabel independen ini seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi lebih besar terhadap variabel independen yaitu variabel kinerja, sehingga pengujian validitas ini dilakukan dengan *pearson validity* dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sehingga hasil perhitungan diketahui bahwa r hitung dari masing-masing variabel lebih besar daripada r tabel sehingga data yang digunakan, dan data dinyatakan valid. Sedangkan pada pengujian realibilitas, sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.611	.350	3

Sumber: data primer, 2018

**Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r-hitung	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Reability	0.611	0.60	Reliable
Competence	0.611	0.60	Reliable
Responsive	0.611	0.60	Reliable

Sumber: data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, penulis dapat menyimpulkan diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) maupun variabel dependen kinerja (KN) karyawan penelitian ini dinyatakan reliable atau handal karena memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu memiliki nilai r-hitung > Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar daripada 0,60 hal ini sesuai pendapat Ghozali (2006).

#### Uji Deskriptif pada Variabel Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan ini mengukur berdasarkan lima indikator meliputi visi, keyakinan, hubungan misi dan keyakinan dan optimisme. Hasil deskripsi variabel selanjutnya ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
1	Pemimpin saya memiliki visi yang dapat memacu saya.	4.07	Baik
2	Pemimpin saya memiliki keyakinan dan pendirian yang kuat.	4.02	Baik
3	Pemimpin saya memiliki misi, dan mengkomunikasikan misi tersebut kepada bawahannya.	4.5	Baik
4	Pemimpin saya mampu meningkatkan optimisme saya akan keadaan masa yang akan datang.	4.05	Baik
5	Pemimpin saya mampu membuat saya bangga akan dia.	4.15	Baik
Rata-rata			

Sumber: data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa penyebaran responden sebanyak 40 karyawan menjawab bahwa pemimpin telah baik seperti mempunyai visi, misi dalam menjalankan tugas, keyakinan yang kuat serta optimis dalam setiap tantangan yang dihadapi terlihat dalam table dengan range mulai dari 4.025 sampai dengan 4.15, dari table dapat disimpulkan bahwa gaya pemimpin yang dipraktiknya di PT. Kresna Reksa Finance Jakarta telah sesuai harapan karyawannya.

#### Uji Deskriptif pada Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diukur berdasarkan lima indikator yaitu gaji yang sesuai dengan kebutuhan, tunjangan kerja, gaji/tunjangan dinaikan berkaladan bentuk lain dari penghargaan berikut hasil deskripsi variabel selanjutnya ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Deskripsi Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
1	Gaji yang diterima setiap bulan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari	3.85	Kurang
2	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	4.17	Baik
3	Gaji/tunjangan karyawan ditinjau secara berkala dan dinaikan setiap tahun	4.27	Baik
4	Gaji yang saya terima memungkinkan saya menabung	4.12	Baik
5	Anda mendapatkan penghargaan (uang, barang, dll) apabila kinerja Anda	4.10	Baik
Rata-rata			

Sumber: data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa penyebaran kuesioner terhadap responden sebanyak 40 karyawan yang menjawab bahwa kompensasi yang diterima setiap bulan sudah mencukupi menjawab kurang dengan skor 3.85 namun dalam pertanyaan bahwa gaji yang telah diterima telah dinaikan setiap tahunnya oleh PT Kresna Reksa Finance Jakarta menjawab baik dengan skor 4.275 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai yang diharapkan mengingat besaran gaji yang diterima setiap karyawan berbeda sehingga hal ini lah yang perlu mendapat perhatian dalam penelitian ini.

#### Uji Deskriptif pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dapat diukur pada indikator kesetiaan, kejujuran, kreatifitas, kerjasama, kedisiplinan, kecakapan dan kualitas kerja, kehadiran dan prestasi, tim kerja, keahlian dan kepedulian kelompok serta inovasi berikut dapat dilihat hasil analisis deskriptif kinerja karyawan:

**Tabel 7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	3.95	Cukup
2	Kejujuran	3.85	Cukup
3	Kreatifitas	4.00	Baik
4	Kerjasama	4.05	Baik
5	Kedisiplinan	4.00	Baik
6	Kecakapan	3.70	Kurang
7	Kualitas Kerja	3.87	Kurang
8	Kehadiran/Keterlambatan	4.10	Baik
9	Kepribadian	4.12	Baik
10	Prestasi	4.15	Baik
11	kesolidan/Tim Kerja	4.15	Baik
12	Keahlian	4.10	Baik
13	Peduli Kelompok	4.42	Baik
14	Inovatif	3.97	Cukup

Sumber: data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa penyebaran kuesioner terhadap responden sebanyak 40 karyawan di PT Kresna Reksa Finance Jakarta menyatakan bahwa yang menjawab kurang tentang kecakapan dalam memimpin (pemberian kompensasi) dengan skor 3.70 hal ini juga terjadi dalam kualitas kerja pemimpin yang menjawab kurang dengan skor 3.87 sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan belum memenuhi harapan perusahaan, sedangkan responden yang menjawab dengan skor

tertinggi sebesar 4.42 tentang kepedulian kelompok kerja baik mengingat perusahaan tersebut dilakukan secara tim kerja.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Kenormalan

Menurut Ghozali, (2005) mengemukakan bahwa uji kenormalan ini merupakan pengujian tentang kenormalan suatu distribusi data dengan uji ini dapat diketahui bahwa pengujian ini tepat dan cocok untuk melakukan analisis statistik yang bersifat parametrik (bersamaan). Pengujian uji normalitas ini menggunakan asumsi bahwa yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut harus disajikan dan terdistribusi dengan normal, dalam penelitian ini dapat disajikan dan diolah dengan bantuan SPSS dengan hasil table sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Kenormalan  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		GP	KO	KN
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.80	20.53	56.45
	Std. Deviation	1.604	1.585	3.869
Most Extreme Differences	Absolute	.223	.180	.131
	Positive	.169	.180	.076
	Negative	-.223	-.124	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.409	1.137	.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.151	.502

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: data primer, 2018

Dari tabel di atas diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tile)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ) bahwa nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , distribusi data adalah tidak normal dan nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , distribusi data adalah normal, bahwa nilai gaya kepemimpinan (GK) 0.068 berarti  $0.068 > 0.05$  dan nilai kompensasi (KO) sebesar 0.15 berarti  $0.15 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi  $> 0.05$  bersifat normal dan penelitian dapat dilanjutkan.

#### Uji Multikolinearitas

Dalam uji asumsi klasik lainnya, seperti uji multikolinearitas, yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas variabel bebas dengan menggunakan model regresi, sesuai pendapat (Ghozali, 2006), apabila hasil perhitungan nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), berikut tabel 4.9 yang menunjukkan uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.215	10.928		3.405	.002		
	GP	.439	.381	.182	1.150	.257	.997	1.003
	KO	.493	.386	.202	1.276	.210	.997	1.003

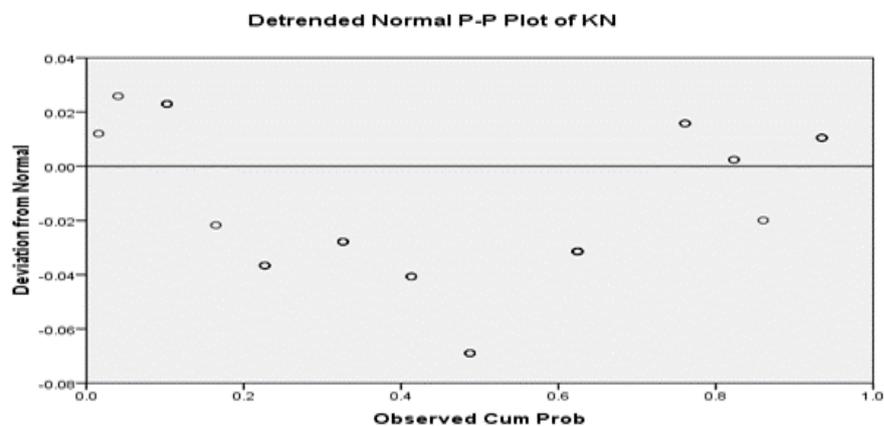
a. Dependent Variable: KN

Sumber: data primer, 2018

Dalam tabel statistik, menurut Sugiyono (2006), mengatakan bahwa variabel penelitian dapat dibandingkan dengan nilai *tolerance* nya, dalam penelitian ini bahwa variabel persepsi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0.997 lebih besar dari  $> 0,1$  dan nilai VIF sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas atau di dalam persamaan model diatas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) maupun variabel dependen kinerja (KN) karyawan PT Kresna Reksa Finance Jakarta

### Uji Heterokedokstias

Berikutnya penelitian ini menggunakan uji heterokedokstias, yaitu sebuah penelitian untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual atau sisa satu pengamatan ke pengamatan yang lain, namun variabel lain dianggap tetap, jika hasil menyatakan sama maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Beberapa pendapat mengatakan bahwa model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas (Sugiyono, 2006), dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil pengamatan sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedokstias

Hasil penelitian uji heterokedstisitas dari gambar diatas terlihat bahwa penyebaran residual adalah teratur, mengikuti garis yang bertebarab titik titik disekitar garis, hal tersebut dapat dilihat dari *plot* yang terpencar dan membentuk pola tertentu atau garis lurus mengikuti pola bergelombang dari atas ke bawah yang berarti bahwa beberapa variabel gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) maupun variabel dependen kinerja (KN) searah dan mempunyai nilai positif, dalam posisi gambar dapat dikatakan berada di kuadran satu. Hasil penelitian gambar diatas dapat kesimpulan bahwa terjadi gejala heterokedastisitas yang berarti bahwa terjadi pengaruh signifikasi antara kualitas pelayanan berupa gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) terhadap variabel dependen kinerja (KN) yang diberikan oleh kinerja karyawan PT Kresna Reksa Finance Jakarta, sebaliknya gambar tersebut

tidak menunjukkan homokedoksitas artinya terdapat satu gejala yang mempengaruhi sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ketahapan berikutnya.

**Uji Autokorelasi**

Dalam uji autikorelasi ini pengujian asumsi dilakukan dengan melakukan regresi di mana *variable dependent* tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, artinya bahwa nilai dari *variable dependent* tidak berhubungan dengan nilai *variable* itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi penelitian ini menggunakan nilai uji Durbin-Waston (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) yang bersifat sesuai dengan nilai DW table. Adapun aturan pengujiannya adalah:

- $d < d_L$  : Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
- $d_L < d < d_U$  : Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, di mana perbaikan akan lebih baik.
- $d_U < d < 4-d_U$  : Tidak ada masalah autokorelasi
- $4 < d_U < d < 4-d_L$  : Masalah autokorelasi lemah, di mana dengan perbaikan akan lebih baik.
- $4- d_L < d$  : Masalah autokorelasi serius.

Dari uji autikorelasi ini pengujian asumsi yang dilakukan, didapat hasil pengolahan dengan bantuan SPSS dengan hasil berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	dff	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.028	3.815	.078	1.558	2	37	.224	1.360

a. Predictors: (Constant), KO, GP

b. Dependent Variable: KN

Sumber: data primer, 2018

Dari hasil uji di atas menunjukkan nilai Durbin-Waston sebesar 1,360. Untuk mengujinya harus berdasarkan pada tabel nilai Durbin-Waston table. Dengan jumlah *variable independen* 5 maka didapat dari tabel Durbin-Waston dengan nilai  $d_L = 1,23$ ,  $d_U = 1,79$ , hal ini menunjukkan tidak ada masalah autokorelasi dalam penelitian ini.

**Uji T**

Berikutnya melakukan uji t, uji t adalah alat uji yang digunakan untuk mencari ada/tidaknya perbedaan antara dua means dari dua sample/kelompok data dengan menggunakan nilai yang ditetapkan yaitu nilai kritis (t-tabel) ditentukan berdasarkan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan ( $df=n-k-1$ ) yang ditetapkan yaitu  $\alpha=5\%$  atau 0,05 dengan kriteria pengujian bahwa 1. Jika, t-hitung < t-tabel, maka ada pengaruh signifikan antara variabel *reliability*, *competence*, *responsive*, *accessibility* dan *tangible* dengan kinerja pada penelitian di PT Kresna Reksa Finance Jakarta dan Jika t-hitung > t-tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *reliability*, *competence*, *responsive*, *accessibility* dan *tangible* dengan kinerja pada penelitian di PT Kresna Reksa Finance Jakarta, berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji-T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.215	10.928		3.405	.002		
	GP	.439	.381	.182	1.150	.257	.997	1.003
	KO	.493	.386	.202	1.276	.210	.997	1.003

a. Dependent Variable: KN

Sumber: data primer, 2018

Dari tabel didapat bahwa hasil statistik diperoleh bahwa t hitung untuk gaya kepemimpinan (GK) sebesar 1.150, atau  $1.150 < 2.052$  sedangkan t tabel yang disyaratkan sebesar  $< 2.052$  (nilai tabel t), sedangkan nilai kompensasi (KO) sebesar 1.276 artinya  $1.276 < 2.052$  dan ini menunjukkan bahwa t hitung  $> t$  tabel maka kesimpulan yang diperoleh ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) terhadap variabel dependen kinerja (KN) PT Kresna Reksa Finance Jakarta.

### Uji F

Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan uji F, dimana fungsi uji f berguna untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang ada dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006) juga uji Anova atau F test digunakan untuk melihat sebaran varian yang disebabkan oleh regresi dan varians yang disebabkan oleh residual. Apabila F hitung  $> F$  tabel dan nilai probabilitas lebih kecil daripada tingkat signifikansi maka hipotesis nol ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel dengan variabel lain, adapun hasil pengolahan data penelitian ini dengan bantuan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji-F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.344	2	22.672	1.558	.224 <sup>a</sup>
	Residual	538.556	37	14.556		
	Total	583.900	39			

a. Predictors: (Constant), Interaksi, Komunikasi, Status

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: data primer, 2018

Dari tabel anova diatas menunjukkan nilai uji f hitung  $< f$  tabel adapun nilai table f yang disyaratkan 2.420 adapun nilai uji f sebesar 1.558 sehingga disimpulkan bahwa  $1.558 < 2.420$  dengan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) terhadap kinerja (KN) PT Kresna Reksa Finance Jakarta.

### Uji Regresi Berganda

Penelitian ini akan menggunakan uji regresi dan uji asumsi klasik dalam mengatasi permasalahan data, dalam uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, berikut hasil olahan penelitian variabel kualitas pelayanan teradap kinerja petugas PT Kresna Reksa Finance Jakarta, seperti pada tabel berikut:

Tabel 13. Rekapitulasi Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.215	10.928		3.405	.002		
	GP	.439	.381	.182	1.150	.257	.997	1.003
	KO	.493	.386	.202	1.276	.210	.997	1.003

a. Dependent Variable: KN

Sumber: data primer, 2018

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda diatas dapat dibuat persamaannya sebagai berikut  $Y = 37.215 + 0.439X_1 + 0.493X_2 + \dots$  bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja cukup besar yaitu menunjukkan nilai positif dan signifikan, bahwa skor gaya kepemimpinan sebesar 0.439 atau 86% dari total skor 37.217 nilai kinerja sedangkan nilai kompensasi 0.493 atau 76% dari total nilai kinerja sebesar 37.215, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian lebih jauh dari pihak perusahaan. Melalui *model summary* analisis regresi ini hasil pengujian data maka tersaji informasi mengenai hubungan di antara variabel kualitas pelayanan terhadap kinerja PT Kresna Reksa Finance Jakarta, berikut rekapitulasi analisis R dan R Square.

Tabel 14. Rekapitulasi Analisis R dan R Square  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	dff	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.028	3.815	.078	1.558	2	37	.224	1.360

a. Predictors: (Constant), KO, GP

b. Dependent Variable: KN

Sumber: data primer, 2018

Keterangan:

Berdasarkan data-data pada tabel 2 diketahui nilai R= 0.279 hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat karena positif, sehingga dari data penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. R= 0,279 mempunyai artinya bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diamati mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, jika semakin nilai mendekati 1, maka penelitian tersebut mampu menunjukkan nilai yang kuat antara variabel satu dengan lainnya dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y).
2. R-square sebesar 0,78 yang berarti 78% menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) mampu menjelaskan antar variabel terkait dan mempunyai nilai yang cukup tinggi yaitu mendekati 100%, sedangkan sisa nilainya adalah 22% yang dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti tingkat persaingan perusahaan, motivasi, *reward and punishment* dan sebagainya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

PT Kresna Reksa Finance Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan pasar modal menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai dengan peraturan dan iklim usaha investasi di Indonesia, seiring dengan operasionalnya, perusahaan tersebut dituntut untuk memperbaiki kinerja internal perusahaan mulai dari kebijakan gaya kepemimpinan yang diterapkan pihak manajemen ke karyawan dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya terhadap pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan selain itu perusahaan juga dituntut memperbaiki hubungan eksternal diluar perusahaan terkait dunia usaha jasa keuangan dan pasar modal dan memahami berbagai macam peraturan pemerintah tentang dunia investasi dan pasar modal keuangan, sehingga secara simultan mampu meningkatkan kualitas dan mampu bersaing secara bersamaan atau simultan, dan mampu menjaga keseimbangan dengan perusahaan lain dibidang sejenis dalam rangka menjaga kelangsungan perusahaan tersebut, namun tetap memperhatikan kondisi internal diperusahaan mulai dari produk yang ditawarkan dan karyawan yang bekerja didalamnya sehingga terjadi *chek and balancing* kerja didalamnya. Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) terhadap kinerja (KN) adalah positif, ini terbukti di pada persamaan uji regresi berganda  $Y = 37.215 + 0.439X_1 + 0.493X_2 + \dots$  bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KO) terhadap kinerja (KN) PT Kresna Reksa Finance Jakarta cukup besar, terutama nilai kompetensi sebesar 37.9% dan variabel lainnya menunjukkan nilai positif dan signifikan, sedangkan factor gaya kepemimpinan (X1) cukup mempengaruhi nilai sebesar 0.439 artinya bahwa setiap tambahan kinerja yang dihasilkan akan mendapat tambahan nilai sebesar 0.439 begitu juga terhadap kompensasi (X2) senilai 0.493 artinya bahwa tambahan kinerja akan dipengaruhi nilai sebesar 0.493, jika hal ini terus ditingkatkan perusahaan maka ada hubungan positif ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan manajemen disukai dengan pemberian kompensasi akan mampu menyeleraskan hubungan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga keseimbangan operasionalnya, sedangkan nilai koefisien determinasi (*r square*) diperoleh 83,9%, hal ini berarti bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

Dalam penelitian ini responden yang digunakan yang berbasis pada metode sampel jenuh yaitu dengan memasukan seluruh jumlah karyawan PT. Kresna Reksa Finance yaitu berjumlah 40 karyawan. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja cukup besar yaitu menunjukkan nilai positif dan signifikan, bahwa skor gaya kepemimpinan sebesar 0.439 atau 86% dari total skor 37.217 nilai kinerja sedangkan nilai kompensasi 0.493 atau 76% dari total nilai kinerja sebesar 37.215, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian lebih jauh dari pihak perusahaan. Melalui *model summary* analisis regresi ini hasil pengujian data maka tersaji informasi mengenai hubungan di antara variabel kualitas pelayanan terhadap kinerja PT Kresna Reksa Finance Jakarta.

### Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan, setelah melalui melihat penelitian ini bahwa bagi PT Kresna Reksa Finance Jakarta perlu kiranya memperhatikan, sehingga kegiatan usaha perusahaan dalam bidang keuangan dan pasar modal ini dapat meningkatkan keuntungannya dalam menjaga keseimbangan hubungan antara karyawan didalam perusahaan tersebut, mulai dari variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan hasil kinerja yang dicapai, beberapa saran tersebut antara lain gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, dengan

demikian disarankan agar pimpinan dapat terus meningkatkan rangsangan intelektual melalui proses sosialisasi yang berkelanjutan mengenai karyawan tersebut sebagai asset perusahaan baik perhatian secara individu kepada dengan peningkatan kualitas, diikuti dengan proses gaya kepemimpinan yang bersifat mengajak atau merangsang intelektual akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini tercermin dengan pemberian kompensasi berupa penghargaan, *reward*, dan pengakuan dalam bentuk materi sehingga ada motivasi karyawan untuk terus melakukan perbaikan yang berkelanjutan dimasa yang akan datang, sehingga faktor ini menjadi faktor terpenting yang mampu menjelaskan dalam penelitian ini. Sementara yang perlu ditingkatkan juga adalah pemberian kompensasi yang dapat mempengaruhi, sehingga dua variable, baik gaya kepemimpinan dan kompensasi ini menjadi yang ideal dan menjadi inspirasi sebagai dua indikator yang paling kuat berdasarkan hasil penelitian. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, yang bersifat fleksibel, dapat merangsang intelektual karyawan berupa peningkatan mutu, memberikan kepercayaan penuh sehingga tercipta tanggungjawab karyawan sehingga seorang pemimpin dapat dikatakan mampu dan memiliki kapasitas yang memadai dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Secara umum hal ini bisa dilakukan melalui pendidikan yang berkelanjutan, *training leadership*, *on the job training* dan lain sebagainya serta membuat *code of conduct* atau peraturan kebijakan yang melalui rapat pimpinan yang sesuai untuk tingkat supervisor hingga manajer ke atas, sehingga terjadi perubahan secara bersamaan baik ditingkat karyawan maupun ditingkat manager, sehingga dapat menghasilkan secara khusus dapat dilakukan dengan membuat keputusan yang jelas dan tegas atau tidak ambigu dan membingungkan, serta membangun citra pemimpin yang baik dan patut diteladani. Terkait dengan peningkatan Kompensasi disarankan agar perusahaan menganalisa kembali strategi kompensasi atau perusahaan mampu meningkatkan dalam bentuk remunerasi, suatu kebijakan penghargaan yang mampu diterapkan bagian karyawan yang berprestasi dipekerjaannya supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan dan merangsang produktifitas PT. Kresna Rekza Finance Jakarta, sedangkan untuk melihat kelayakan gaji dalam pasar tenaga kerja bisa ikut dalam *survey* gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara internal yang perlu menyewa tenaga konsultan dalam melihat strategi arahan hubungan gaya kepemimpinan, kompesasi dan kinerja atau lembaga independen seperti perguruan tinggi dan kalangan professional lainnya, sehingga ada masukan yang bersifat membangun PT. Kresna Rekza Finance Jakarta dalam pemberian kompensasi, yang terkadang hubungan tersebut tidak berjalan linier dimana hubungan ketiganya baik gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja belum tentu dapat meningkatkan kinerja secara langsung, dapat juga diperlukan strategi lain dalam pemberian tunjangan lainnya seperti bonus atau remunerasi yang mampu merangsang karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga karyawan yang berprestasi mendapatkan harapan dan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan PT. Kresna Rekza Finance Jakarta, dan hal ini perlu mendapat perhatian khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, J. (2018). Kualitas pelayanan dan kepuasan Nasabah terhadap Loyalitas pada Bank BJB. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* (Vol. 2).
- Burhanudin dan Sunyoto. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Danim. Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Hardian, A. (2017). Menyoal Kembali Keterlibatan Pengambilan Keputusan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja, *VIII* (September), 281–292.

- Ghozali I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nurhidayati, N., & Yuliantari, K. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Fish Streat Cabang Tebet. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2 (Vol 1)
- Ruky. S. Ahmad. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. PT. Intipesan Pariwisata Jakarta.
- Robbins SP. dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rasyid, H. Al. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2).
- Riyanto, A. (2018). Implikasi Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ecodemica*, 2( Vol 1)
- Sugiyono. (2008). *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh. CV Alfabeta. Bandung.
- Simamora. Hendry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. (Vol 7)
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan, 1( Vol 2).
- Utomo, K. P. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta), 4( Vol 2)
- Thoha. Miftah. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Triton PB. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher. Yoyakarta.