

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA BAGIAN PENJUALAN**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION STATISFACTION AND
LEADERSHIP ON SALES PERFORMANCE***

Anastasia Chandra Dewi

Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta

anastasiacd96@gmail.com

Ratna Candra Sari

Staf pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

ratna_candrasari@uny.ac.id

Abstrak: Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Bagian Penjualan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. (3) Pengaruh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (3) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kompensasi, Kepemimpinan

Abstract: *The Influence Of Compensation Statisfaction And Leadership On Sales Performance.* *This research aims to know: (1) the influence of compensation satisfaction on sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo.(2) the influence of leadership on sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo.(3) the influence of satisfaction of compensation and leadership against the sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Data analysis technique used a simple linier regression and multiple linier regression. The results of the research showed that: (1) there is a positive influence between the satisfaction of compensation on sales performanc).(2) there is a positive influence between leadership on sales performance. 3) there is a positive influence between the satisfaction of compensation and leadership on sales performance.*

Keywords : *sales performance, compensation satisfaction, and leadership*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan roda produksi harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Ketiga sumber daya tersebut harus dikelola perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2013:12). Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang optimal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Sinamora (2006:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan,

penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja karyawannya karena bila kinerja karyawan baik maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada kinerja karyawan bagian tenaga penjualan yaitu bagian tenaga penjualan dilapangan dan tenaga penjualan untuk kantor. Budi Setyawan dan Waridin (2006:16) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut hasil wawancara *pra-survey* dengan salah satu Supervisor tim (Nico) mengatakan bahwa hasil penjualan Toyota Nasmoco se-Solo Raya menempati posisi yang tergolong rendah untuk wilayah *pareto* Jawa Tengah termasuk Toyota Nasmoco Ringroad. *Pareto* sendiri memiliki arti dimana setiap satu kota besar (Yogyakarta, Solo, dan Semarang) memiliki 2 *dealer* atau lebih dalam satu kota tersebut. Predikat tergolong rendah ini dikarenakan beberapa kinerja tenaga penjualan (*sales marketing*) yang menurun dan dengan adanya persaingan yang semakin ketat dalam hal perdagangan mobil. Beberapa Program dan kebijakan telah dilakukan oleh perusahaan. Program

tersebut diantaranya program pameran atau event dimall, rumah makan, dan tempat keramaian, program menyebarkan brosur ketempat-tempat ramai dan perumahan penduduk, program STAR atau *google form* yaitu program dimana para karawan bagian penjualan diwajibkan menuliskan rencana mereka pada hari itu dan pada malam harinya menyampaikan hasil rencana mereka pada hari itu. Salah satu kebijakan perusahaan dalam hal kompensasi yaitu adalah kebijakan kompensasi yaitu dengan tambahan bonus insentif dari setiap point yang dikumpulkan dari penjualan mobil yang berhasil mereka jual. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai dan Sagala, 2010:741). Kadarisman (2012:1) menyatakan pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku kinerjanya. Jika kepuasan kompensasi para karyawan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka yang membaik juga. Menurut Michael dan Harold yang dikutip oleh Djati (2003:25) kepuasan kompensasi

adalah tingkatan atau rasa puas karyawan terhadap bayaran atau upah baik finansial maupun nonfinansial yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut wawancara banyak terjadi kasus peyalahgunaan kompensasi tersebut yaitu dengan mengorbankan bonus insentif mereka demi memenuhi tambahan diskon yang diminta oleh konsumen. Mereka hanya mengejar target penjualan yang dibebankan kepada mereka. Menelaah dari permasalahan tersebut mengenai penyalahgunaan kompensasi menimbulkan keingintahuan peneliti bahwa seberapa besar tingkat kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan, atau mereka hanya mengejar pencapaian target yang dibebankan tanpa memperhitungkan kompensasi yang mereka terima. Faktor lain yang dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan adanya serorang pemimpin yang menjadi panutan mereka. Peran pemimpin saat bekerja dalam memberikan strategi atau arahan pada setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawannya. Kepemimpinan menjadi hal yang penting pada organisasi baik pada saat perencanaan, pengkondisian, pelaksanaan kerja dan evaluasi kerja. Strategi atau rencana dari pemimpin digunakan untuk

mengarahkan tindakan karyawan yang berada dibawahnya. Menurut Lensuifiie (2010:06) pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Toyota Nasmoco memiliki satu kepala cabang yang membawahi 2 *supervisor* yang dianggap sebagai pemimpin dalam tenaga bagian penjualan. Masing-masing pemimpin memiliki cara memimpin dan strategi serta kebijakan yang relatif sama tetapi memiliki karakter yang berbeda-beda. Setiap individu pemimpin memiliki karakter atau sifat yang tegas, kurang tegas, cuek, perhatian, cerdik dalam memberikan jalan pintas, jujur, serius, dan santai. Terlepas dari perbedaan karakter dari setiap pemimpin tersebut mereka memiliki satu tujuan dan satu misi serta pedoman yang sama dalam menyampaikan arahan dan tugas kepada para bawahannya. Menurut wawancara pra-*survey* ditemukan beberapa kasus beberapa karyawan bagian penjualan cukup sulit untuk diarahkan. Ketika mereka sudah diberikan arahan atau tugas oleh pemimpin mereka masih ada beberapa yang melanggar atau tidak menghiraukan pemimpin mereka. Sebagai contoh kasus di Nasmoco Ringroad ini setelah *meeting* harian pagi mereka sudah diarahkan untuk menyebar brosur ke-rumah atau kompleks pertokoan, tetapi bukannya menaati arahan

justu masih ada beberapa karyawan yang malah pulang kerumah atau kost. Di sinitelihat masih kurangnya pengawasan dari para *supervisor* yang menyebabkan masih menyelewengnya para karyawan bagian penjualan terhadap arahan dari *suprvisor*. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Menelaah dari masalah yang dipaparkan diatas yaitu: kinerja karyawan yang menurun, kepuasan terhadap kompensasi yang masih dipertanyakan karena temuan beberapa kasus bahwa para tenaga penjualan rela mengorbankan bonus atau sebagian kompensasi mereka untuk tambahan diskon konsumen, dan bagaimana kepemimpinan setiap (*supervisor*) akan menentukan keberhasilan di Toyota Nasmoco Ringroad Solo maka perlunya diadakan penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada Toyota Nasmoco Ringoad Solo”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis studi kausal komparatif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. (Sugiyono, 2012:37).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Nasmoco Toyota Ringroad Solo pada bulan Januari sampai Maret 2018.

Populasi Penelitian

Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan bagian penjualan pada Nasmoco Ringroad Solo sebanyak 40 Karyawan. Penelitian ini bersifat populatif dimana semua anggota populasi dalam penelitian digunakan sebagai sampel sehingga tidak dilakukan teknik pengambilan sampel.

Prosedur

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner dan metode wawancara. Dalam penelitian ini, responden akan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang telah dibagikan dengan skala *likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Sutrisno Hadi, 1991:19). Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo

Teknik pengumpulann data menggunakan kuesioner sejumlah karyawan bagian penjualan yaitu 40 kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan tenaga bagian penjualan Toyota Nasmoco Ringroad

Solo yang kembali adalah sejumlah 40 kuisisioner. Jumlah kuisisioner yang kembali ada 40 kuisisioner jadi tingkat pengembaliannya 100%. Uji coba akan menggunakan uji terpakai (*one shoot*) dimana data kuesioner yang dipakai untuk uji validitas dan reabilitas akan dipakai kembali untuk uji hipotesis. Data pendukung lainnya terdapat data sekunder berupa laporan penjualan mobil Nasmoco Ringroad Solo tahun 2017. Data sekunder ini akan dijadikan pelengkap untuk memperkuat hipotesis. Jadi dilakukan 2 kali pengukuran kinerja yang pertama menggunakan data primer berupa angket (Y1) dan yang kedua menggunakan data sekunder berupa laporan penjualan mobil (Y2)

Teknik Analisis Data

Untuk uji hipotesis menggunakan yaitu 1) Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Untuk mencari persamaan regresi, mencari koefisien korelasi (R), mencari koefisien determinasi (R Square), dan uji t diperlukan untuk menguji signifikansi dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda dalam

penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Untuk mencari persamaan regresi, mencari koefisien korelasi (R), mencari koefisien determinasi (R Square), dan uji F untuk mencari signifikansi koefisien korelasi secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi Minimum, Maksimum, *Mean* (M), dan Standar Deviasi (SD).

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	M	SD
X ₁	40	21	53	47,4 000	7,8 046
X ₂	40	29	60	44,7 000	7,3 141
Y ₁	40	37	64	51,5 500	5,9 698
Y ₂	40	1	125	34,7 000	26, 289

Sumber: Data Primer yang Diolah

Variabel X₁ adalah Kepuasan Kompensasi dengan skor tertinggi 53, sedangkan skor terendah 21. Mean 47,4000, dan Standar Deviasi 7,8046. Variabel X₂ adalah Kepemimpinan dengan skor tertinggi 60, skor terendah 29. Mean 44,7000, dan Standar Deviasi 7,3141. Kemudian, untuk Y₁ adalah kinerja karyawan diukur menggunakan angket dengan skor tertinggi 64, skor terendah 37. Mean 51,5500, dan Standar

Deviasi 5,9698. Variabel Y₂ adalah kinerja karyawan diukur menggunakan data penjualan dengan skor tertinggi 125, skor terendah 1, Mean 34,7000, dan Standar Deviasi 26,289.

Berikut adalah hasil uji hipotesis:

1) Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk hipotesis pertama hingga ketiga.

Tabel 2. Analisis Regresi H1, H2

V	Ko	Koe	R	r ²	Sig
ar	ns	f			
		Reg			
X	34,	0,45	0,588	0,3	0,0
1-	73	0		46	00
Y	33				
X	33,	0,40	0,496	0,2	0,0
2-	45	5		46	01
Y	5				

Sumber : Data Primer yang Diolah

H1 :Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 34,733 + 0,45 X_1$$

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 34,733 tersebut bermakna setiap kepuasan kompensasi meningkat sebesar 1

satuan maka kinerja pegawai (angket) akan meningkat sebesar 0,45 dalam hal variabel tetap. Hal ini dapat diartikan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka, Hipotesis 1 didukung. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi sebagai variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo sebagai variabel dependen. Nilai korelasi regresi (R) yang bernilai positif searah antar Kepuasan Kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Nasmoco Ringroad Solo sebesar 0,588. Jika dilihat dari nilai r Square sebesar 0,346, artinya 34,6% kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi, sedangkan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Toyota Ringroad Solo.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 33,455 + 0,405X$$

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai

konstanta sebesar 33,455 tersebut dapat diartikan jika kepemimpinan semakin efektif atau semakin membaik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (angket) Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Nilai probabilitas signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka, Hipotesis 2 didukung. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo sebagai variabel dependen.

Nilai korelasi regresi (R) yang bernilai positif searah antara Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Nasmoco Ringroad Solo sebesar 0,496. Jika dilihat dari nilai r square sebesar 0,246, artinya 24,6% kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

2) Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval.

H3 : Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo.

Berikut diperoleh hasil regresi linier berganda maka diperoleh tabel berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi H3

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	30,141
X ₁	0,346
X ₂	0,189
Sig F	0,000
R Square	0,381

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh R Square sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa 38,1% kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo dipengaruhi oleh variabel kepuasan kompensasi dan kepemimpinan sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil Signifikansi/ F tes menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan angka yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika diukur menggunakan data primer (angket) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Menurut penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad diterima

Berikut hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif sebagai berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Sumbangan Efektif dan Relatif

No	Variabel	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif (%)
1	X ₁ -Y	26,6 %	69,8 %
2	X ₂ -Y	11,5 %	30,2 %
Jumlah		38,1 %	100,0 %

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel tersebut diketahui bahwa memiliki sumbangan efektif dengan total 38,1% dengan variabel kepuasan kompensasi sebesar 26,6%, variabel kepemimpinan sebesar 11,5%. Kemudian untuk sumbangan relatif diperoleh bahwa kepuasan kompensasi sebesar 69,8%, kepemimpinan sebesar 30,2. Maka dapat disimpulkan bahwa dilihat dari sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Ringroad Solo.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu kepuasan kompensasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Variabel kinerja di sini diukur menggunakan data primer berupa angket yang diisi langsung oleh karyawan

Nasmoco Ringroad Solo. Dalam penelitian ini peneliti juga memperkuat hipotesis dengan adanya data tambahan yaitu data sekunder berupa laporan penjualan mobil di Nasmoco Ringroad Solo pada tahun 2017. Data tersebut digunakan untuk melengkapi bahwa kinerja baik diukur menggunakan data primer berupa angket maupun data sekunder berupa hasil penjualan mobil hasilnya tetap konsisten signifikan dan mendukung hipotesis. Berikut adalah tabel ringkasan hasil pengujian menggunakan data pendukung (data sekunder) :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja (laporan Penjualan Mobil):

Model Regresi	Variabel Bebas	Koef. Regresi	Sig-t
I	Konstanta	14,574	0,453
	Kepuasan Kompensasi (X ₁)	1,317	0,013
	r	0,391	
	r Square	0,153	

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja (laporan penjualan mobil)

Model Regresi	Variabel Bebas	Koef. Regresi	Sig-t
I	Konstanta	31,789	0,014
	Kepemimpinan (X ₂)	1,487	0,008
	R	0,414	
	r Square	0,171	

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

(X ₁ dan X ₂ terhadap Y ₂)		
Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig t
Konstanta	39,107	0,120
X ₁	0,764	0,216
X ₂	1,012	0,127
Sig F	0,014	
R Square	0,205	

Uji prasyarat analisis terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan linieritas sebelumnya sudah diuji menggunakan data sekunder tersebut. Hasil dari uji prasyarat analisis tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat dan dapat dilakukan untuk uji selanjutnya. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 139-141. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijabarkan sebelumnya maka pembahasannya sebagai berikut :

Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Nasmoco Ringroad Solo

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu adanya kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X₁ adalah 0,450 kinerja diukur menggunakan angket (Y₁). Dapat diartikan, jika kepuasan kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan bagian penjualan akan meningkat sebesar 0,450 satuan. Hal ini berarti arah

model tersebut adalah positif. Selain itu, nilai probabilitas signifikan 0,000 (Y^1) menunjukkan angka lebih kecil dari signifikansi 0,05. Selain itu nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,346 artinya 34,6% kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi. Data pendukung lainnya yaitu data sekunder yang digunakan untuk mengukur hipotesis pertama menunjukkan hasil H_1 di dukung dengan nilai probabilitas signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,153 yang artinya 15,3% kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi jika diukur menggunakan data penjualan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik kinerja diukur menggunakan angket maupun data penjualan menunjukkan hasil yang konsisten sama.

Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh Teori Motivasi Klasik tentang teori kepuasan yang dikemukakan oleh F.W. Taylor menyatakan bahwa teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau

upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Abdul Hameed, dkk (2014) dengan judul *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan Nasmoco Ringroad Solo bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Hal ini sebagai tambahan informasi agar perusahaan mempertahankan atau lebih memperbaiki kompensasi yang ada di perusahaan sehingga mampu menjaga kepuasan karyawan terhadap kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan dan mencapai tujuan serta visi misi Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Nasmoco Ringroad Solo

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai

koefisien regresi X_1 adalah 0,405 diukur menggunakan kinerja angket (Y). Dapat diartikan jika kepemimpinan semakin membaik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan bagian penjualan akan meningkat sebesar 0,405 satuan jika kinerja diukur menggunakan angket. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif. Selain itu, nilai probabilitas signifikan 0,001 menunjukkan angka lebih kecil dari signifikansi 0,05 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,246 yang artinya kinerja karyawan sebesar 24,6% dipengaruhi oleh kepemimpinan. Data pendukung lainnya yaitu data sekunder yang digunakan untuk mengukur hipotesis kedua menunjukkan hasil H2 didukung dengan nilai probabilitas signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 0,171 yang artinya 17,1% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan jika diukur menggunakan data penjualan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik diukur dengan kinerja menggunakan angket dan kinerja menggunakan data penjualan menunjukkan hasil yang konsisten sama.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh Teori Kontingensi atau Teori

Situasional yang dikemukakan oleh Fiedler dalam Nawawi (2003:44) dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang efektif memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Menurut Bradley (dalam Nawawi, 2003:50) menyatakan seorang yang mempunyai kepemimpinan yang kuat biasanya akan sukses dalam menjalankan organisasinya dan biasanya dimiliki oleh pemimpin bergaya demokratis. Sebaliknya, pemimpin yang kuat dalam bergaya otoriter akan membawa kehancuran bagi perusahaannya. Jadi kepemimpinan sangat mempengaruhi kegiatan organisasinya, jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasinya begitu pula sebaliknya, jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam kegiatan organisasinya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdikarin Sheikh, dkk (2013) dengan judul *The Effect of Leadership Behaviours on Staff Performance in Somalia*. Penelitian Abdikarin Sheikh, dkk menjelaskan bahwa

ada hubungan positif antara kepemimpinan (*leadership*) dengan kinerja karyawan (*employee performance*).

Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan Nasmoco Ringroad Solo bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Hal ini sebagai tambahan informasi agar perusahaan mempertahankan atau lebih memperbaiki kepemimpinan yang ada di perusahaan sehingga mampu menjaga perilaku dan pengawasan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan dan mencapai tujuan serta visi misi Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Pengaruh Kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil signifikansi F atau F test sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikasni 0,05 yang artinya berpengaruh positif. Selain itu, diperoleh R Square sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa 38,1% kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo jika diukur menggunakan angket dipengaruhi oleh kepuasan

kompensasi dan kepemimpinan sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Data lain yaitu data sekunder berupa data penjualan juga mendukung hipotesis ketiga. Hasil signifikansi F atau uji F 0,014 lebih kecil dari signifikansi 0,05 yang artinya berpengaruh positif. Hal lain menunjukkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,205 artinya 20,5% kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo jika diukur menggunakan data penjualan dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan sedangkan 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik diukur menggunakan data primer maupun sekunder hasilnya konsisten sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Nasmoco Ringroad Solo akan semakin baik jika kepuasan kompensasi dan kepemimpinan diperhatikan oleh perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 26,6%.

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 11,5%. Kepuasan Kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Ringroad Solo dengan memberikan kontribusi 38,1% sehingga sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Perusahaan sebaiknya mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kompensasi karyawan karena dalam penelitian ini kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kompensasi baik maka akan memicu semangat karyawan untuk bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan juga sebaiknya lebih mentertipkan mengenai penyalahgunaan kompensasi agar para karyawan bagian penjualan tidak harus mengorbankan kompensasinya demi memenuhi diskon dari konsumen. Agar kepuasan kompensasi mereka terpenuhi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan diskon secara paten dan tidak dapat diubah lalu pembayaran langsung dari rekening konsumen ke rekening perusahaan. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kepemimpinan yang ada di Nasmoco Ringroad Solo karena dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

wawancara dan hasil kuisioner menyebutkan bahwa mengawasan mereka masih kurang dari para pemimpin sehingga banyak dari mereka yang masih menyeleweng atau acuh terhadap aturan atau arahan yang diberikan oleh pemimpinnya. Selain itu perusahaan bisa juga dengan mengadakan pengecekan terhadap karyawan bagian penjualan melalui bukti foto atau video mereka saat berada di lapangan. Masih banyak pula dari mereka yang kurang paham terhadap tugas mereka. Jadi sebaiknya diadakan coaching atau kepelatihan untuk karyawan agar lebih memahami tugas dan prosedur mereka dalam melayani konsumen. Di lain sisi menurut hasil kuisioner para karyawan meytebutkan jam kerja kantor terlalu padat. Sebaiknya perusahaan lebih mengatur jam kerja para karyawan agar tidak terjadi kelelahan fisik yang menyebabkan dampak buruk untuk kedepannya. Masih banyak pula dari karyawan yang kurang jujur terhadap kelalaian yang mereka perbuat sebaiknya perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang ketahuan melakukan kelalaian dalam bekerja agar menimbulkan efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Abdikarin Sheikh Abdulahi, Huusein Osman, Ali Ibrahim Mohamde. (2013). *The Effect Of Leadership Behaviours On Staff Performance*

- In Somalia. *Journal of Educational Research International*. Vol. 2 No. 2
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudhiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Babatunde, Osabiya serta Ikenga Emem. (2015). The Impact Of Leadership Style On Employee's Performance in an Organization. *Jurnal of Public Policy and Administration Research*. Vol. 5 No. 1.
- Budi Setiawan dan Waridin. (2006). "Pengaruh disiplin kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *JRBI*. Vol 2, No 2. Hal: 181-198..
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir Untuk Instrumen* Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan*
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edited by Edisi Sepuluh. Translated by Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th.Arie Prabawati and dan Winong Rosari. Yogyakarta.: Penerbit Andi.
- Mphill, Abdul Hameed, et al. (2014). Impact of Compensation on Employee Perormance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No.2.
- Muhammad, Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sahid, Handoko. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Valianto, Yovi Dwi Hari. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Mandiri". *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.