

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CREATIVITY MAKMUR SEJAHTERA DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: CALVIN JONATHAN WIDARTA

NPM: 115190277

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CREATIVITY MAKMUR SEJAHTERA DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: CALVIN JONATHAN WIDARTA

NPM: 115190277

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
2022**

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Calvin Jonathan Widarta
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190277
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Katepos 11150
Telp: [REDACTED]
HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Januari 2023



Calvin Jonathan Widarta

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Calvin Jonathan Widarta
NPM : 115190277
PROGRAM JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT Creativity Makmur
Sejahtera di Jakarta Barat

Jakarta, 13 Januari 2023



Dosen Pembimbing

(Carol Daniel Kadang S.E.,M.M)

ABSTRACT

(A) Calvin Jonathan Widarta (115190277)

(B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON JOB PERFORMANCE AT PT CREATIVITY MAKMUR SEJAHTERA IN WEST JAKARTA.*

(C) xviii + 67 pages, 18 tabels, 3pictures, 8 attachments

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: Job performance influenced by many aspects. Company should pay attention to everything that could influenced job performance. One of the most important aspects for job performance is human resource (HR) aspects. PT Creativity Makmur Sejahtera is a fashion production company, they made such as bag and wallet for international or local brand. Human Resource skill and performance would be important for this company to increase their job performance. The purpose of this study in PT Creativity Makmur Sejahtera to determine the effect of leadership style and compensation on job performance of employees at this company. Researchers distributed questionnaires to 60 employees, using a total sampling technique, and data analysis used Partial Least Squares -Structural Equation Modeling (PLS-SEM) which processed with SmartPLS Version 4 software. The result of this research indicate that leadership style and compensation has positive and significant influence towards job performance of employees PT Creativity Makmur Sejahtera at West Jakarta. The results of this study expected to be useful for PT Creativity Makmur sejahtera to increase their employees job performance by considering leadership style aspects and compensation aspects while increasing their employees job performance.*

(F) *Keywords: Leadership style, Compensation, and Job performance.*

(G) *References: 28 (2016-2022)*

(H) Carol Daniel Kadang.S.E.,M.M.

ABSTRAK

(A) Calvin Jonathan Widarta (115190277)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA PADA PT CREATIVITY MAKMUR SEJAHTERA DI JAKARTA BARAT.

(C) xviii + 67 halaman, 18 tabel, 3 gambar, 8 lampiran.

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak: Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak aspek. Perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu aspek yang sangat penting untuk prestasi kerja adalah aspek sumber daya manusia (SDM). PT Kreativitas Makmur Sejahtera adalah perusahaan produksi fashion, mereka membuat seperti tas dan dompet untuk merek internasional atau lokal. Keterampilan dan kinerja Sumber Daya Manusia akan menjadi penting bagi perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini di PT Kreativitas Makmur Sejahtera untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan ini. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan, menggunakan teknik total sampling, dan analisis data menggunakan Partial Least Squares -Structural Equation Modelling (PLS-SEM) yang diolah dengan software SmartPLS Versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kreativitas Makmur Sejahtera Jakarta Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Kreativitas Makmur sejahtera untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dan aspek kompensasi sekaligus meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

(F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Prestasi Kerja.

(G) Referensi:28 (2016-2022)

(H) Carol Daniel Kadang.S.E.,M.M.

HALAMAN MOTTO

**Anda tidak akan pernah belajar tentang sabar dan berani, jika di dunia ini
hanya ada kebahagiaan**

(Hellen Keller)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluarga, pengajar, dan teman teman, dari saya sekolah sampai dengan kuliah, yang telah memberikan motivasi dan dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Creativity Makmur Sejahtera di Jakarta Barat”**. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu dari syarat kelulusan untuk meraih gelar Strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Dalam penyusunan dan pembuatan skripsi ini, terdapat banyak pihak yang telah memberikan kontribusi baik itu bimbingan, bantuan, hingga dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta pengarahan selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mendidik, dan memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Ibu Lian Eng selaku CEO dari PT. Creativity Makmur Sejahtera yang telah berkenan dan memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian di PT Creativity Makmur Sejahtera

6. Untuk Karyawan di PT Creativity Makmur Sejahtera yang telah bersedia untuk ikut serta dan membantu dalam penelitian dan penyelesaian skripsi ini.
7. Untuk orang tua, Ibu (Oei Juniwati), yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara materi ataupun moral seperti motivasi, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Untuk saudara, kakak (Stevanie Laurens), dan adik (Zeno Gladwin) yang telah memberikan semangat dan dukungan motivasi dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moral kepada penulis dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
10. Untuk Brigita Virgin Verogeta yang telah membantu dan menemani serta memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi dapat selesai dengan baik.
11. Untuk teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara saat penulis menyusun skripsi yaitu koko Marco Christian, Irvine Edison, Justin Hau, dan Gallen Kho yang telah memberikan dukungan, semangat, dan saran perbaikan dalam proses pengerjaan skripsi.
12. Teman teman sesama bimbingan yang telah berjuang bersama dalam penyusunan skripsi ini, yaitu Wisnu, Emmanuel, Julius.
13. Untuk teman penulis sejak masa sekolah yaitu Matthew, William, Kelvin, Aldo, Alriyo yang selalu memberi semangat, doa, dukungan, dan memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Untuk semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan penulis bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis

berharap agar diberi kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini, dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jakarta, 14 Januari 2023

(Calvin Jonathan Widarta)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah.....	5

4. Rumusan Masalah.....	5
1.2 Tujuan dan Manfaat.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Gambaran Umum Teori.....	7
2.2 Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Gaya Kepemimpinan (Leadership Style).....	8
2. Kompensasi (Compensation).....	10
3. Kinerja Karyawan.....	12
2.3 Kaitan antara Variabel.....	14
1. Kaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.....	14
2. Kaitan antara kompensasi dan kinerja Karyawan.....	14
2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	15
2.5 Penelitian yang Relevan.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Desain Penelitian.....	20
3.2 Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	20
3.3 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	22

3.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.5 Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	32
4.2 Deskripsi Objek Penelitian.....	33
1. Gaya Kepemimpinan.....	33
2. Kompensasi.....	35
3. Kinerja Karyawan	36
4.3 Hasil Analisis Data.....	37
1. Analisis Inner Model.....	37
a. R Square (R ²).....	37
b. Prediction Relevance (Q square / Q ²).....	38
c. Effect Size (f ²).....	38
2. Hasil Uji Goodness of Fit (GoF).....	39
3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	39
4.4 Pembahasan.....	42
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	42
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	43
BAB V PENUTUP.....	45

5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Keterbatasan dan Saran.....	45
1. Keterbatasan.....	45
2. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	51
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	66
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan.....	15
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	22
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Budaya Kompensasi.....	23
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 3.4. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE).....	26
Tabel 3.5. Hasil Outer Loading.....	27
Tabel 3.6. Hasil Cross Loading.....	28
Tabel 3.7. Hasil Analisis Reliabilitas.....	28
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3. Tanggapan Responden atas Pernyataan Variabel GayaKepemimpinan....	34
Tabel 4.4. Tanggapan Responden atas Pernyataan Variabel Kompensasi	35
Tabel 4.5. Tanggapan Responden atas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4.6. Hasil Uji R Square (R2).....	37
Tabel 4.7. Hasil Uji Prediction Relevance (Q2).....	38
Tabel 4.8. Hasil Uji Effect Size (F2).....	38
Tabel 4.9 Hasil uji Path Coefficient.....	41
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian.....	15
Gambar 3.1. Hasil Outer Loading.....	26
Gambar 4.1. Hasil uji Bootstrapping.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	51
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	55
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
Lampiran 4. Hasil Outer Loading.....	62
Lampiran 5. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model).....	63
Lampiran 6. Hasil Bootstrapping.....	64
Lampiran 7. Profil Perusahaan.....	64
Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian.....	65
Lampiran 9: Daftar Riwayat Hidup.....	66
Lampiran 10: Hasil Turnitin.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1) Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di Indonesia bergerak dengan cepat pada masa globalisasi ini. Banyak pekerja di Indonesia yang memiliki kinerja kurang baik atau merasa masih bisa meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan mereka. Tidak semua perusahaan di Indonesia memberikan kompensasi kepada karyawan, serta tidak semua pekerja cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya.

Perusahaan juga harus memiliki keunggulan dan daya saing karena setiap perusahaan pasti memiliki kompetitor baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini dapat dicapai dengan memiliki kinerja karyawan yang baik, sehingga kinerja karyawan menjadi salah faktor yang penting bagi perusahaan. Karyawan adalah modal penting untuk membuat perusahaan memiliki keunggulan di bandingkan kompetitornya. Perusahaan harus membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Persaingan antara perusahaan membuat perusahaan akan terus meningkatkan efektifitas kinerja dari karyawan mereka. Persaingan yang terjadi dilakukan dengan cukup ketat dan tidak hanya berlangsung dengan perusahaan di dalam negeri saja, karena banyak perusahaan asing yang ada di Indonesia. Kinerja karyawan akan sangat berpengaruh kepada suksesnya perusahaan.

Kesulitan akan pencarian karyawan yang memiliki keahlian yang diinginkan sangat lah sulit, tetapi ketika perusahaan memiliki karyawan dengan keahlian yang

sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kesulitan yang akan terjadi adalah menahan karyawan tersebut untuk tetap berada diperusahaan karena bisa saja karyawan merasa tidak puas dan mencari perusahaan lain untuk memberikan yang lebih dari perusahaan sebelumnya.

Tingginya tingkat persaingan antara para calon pekerja juga menuntut setiap pekerja untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dipertahankan oleh perusahaan. Tetapi banyak dari pekerja yang sudah merasa memberikan segalanya bagi perusahaan tetapi tidak mendapatkan hal yang sebanding sehingga merasa tidak nyaman dan dapat menurunkan kinerja.

Perubahan zaman menjadi era modern pada masa globalisasi juga menuntut perkembangan yang pesat. Pada era globalisasi perkembangan teknologi berlangsung dengan cepat, sehingga batas-batas antar negara seakan menjadi tidak berarti. Hal ini bisa menjadi ancaman bagi perusahaan apabila tidak dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang baik.

Pemberian kompensasi dilakukan sebagai tindakan balas jasa dari perusahaan atas apa yang telah dilakukan oleh pekerja, karena perusahaan dan pekerja saling membutuhkan. Sehingga ada keterkaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu secara langsung dan tidak langsung.

Kompensasi finansial secara langsung dapat diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan tunjangan lainnya. Kompensasi non finansial dapat diberikan tanpa dirasakan oleh karyawan tetapi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti peningkatan fasilitas perusahaan dan promosi jabatan. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap karyawan pasti mencari perusahaan yang dapat menghargai kinerjanya dan mendapat kompensasi yang sesuai.

Sebagai karyawan di suatu perusahaan pasti memiliki divisi divisi kecil untuk melakukan pembagian tugas. Divisi ini juga dipimpin oleh seseorang yang dianggap mampu untuk mengkoordinasikan dan melakukan pembagian tugas dengan baik, serta mengontrol pekerjaannya. Sehingga kepemimpinan akan menjadi berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan setiap orang pun akan berbeda beda.

Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat diterapkan oleh pemimpin di perusahaan, baik pemimpin divisi maupun pemimpin tertinggi di perusahaan. Ada lima jenis gaya kepemimpinan yang paling umum yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan laissez-faire.

Perusahaan juga dapat melakukan uji banding untuk mengetahui kinerja dari para pegawai. Apabila pekerja memiliki kinerja yang kurang maka perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dibutuhkan demi mencapai kesuksesan dari perusahaan dan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan,

Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan pekerja akan mempengaruhi kinerja, karena perasaan tidak nyaman dan tertekan akan menimbulkan stress kerja yang berlebih. Sangat disayangkan apabila pegawai yang memiliki keterampilan yang baik, tetapi memiliki kinerja yang kurang baik karena perbedaan gaya kepemimpinan yang tidak bisa membuat pegawai nyaman.

Kebiasaan dari seorang pemimpin adalah merasa sudah memiliki jabatan dan kekuatan sehingga merasa semena-mena. Walaupun gaya kepemimpinan pada setiap perusahaan atau bahkan divisi pasti berbeda beda, tetapi pasti para pekerja memiliki opini masing masing tentang gaya kepemimpinan yang mereka sukai.

Sebagian karyawan di perusahaan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan juga

dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Sehingga pada penelitian ini peneliti akan mencari tahu pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perhatian kepada faktor faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sangat penting karena perusahaan membutuhkan setiap karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan.

Berdasarkan uraian diatas, hal ini membuat peneliti tertarik untuk mencari tahu lebih dalam tentang pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini akan diuraikan pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan menggunakan metode kuisioner untuk mengumpulkan data. Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Creativity Makmur Sejahtera yang terletak di Jakarta Barat. Peneliti berharap agar data yang terkumpul dapat mempresentasikan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

2) Identifikasi masalah

- a. Gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan karyawan PT Creativity Makmur Sejahtera
- b. Gaya kepemimpinan mampu menurunkan kinerja
- c. Gaya kepemimpinan yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan
- d. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
- e. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja akan meningkatkan kinerja pekerja
- f. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan
- g. Bentuk kompensasi yang lebih disukai oleh karyawan
- h. Pentingnya pemberian kompensasi terhadap kinerja pekerja

3) Batasan Masalah

Luasnya variabel dan ruang lingkup tentang kinerja pada sumber daya manusia, maka variabel dan ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi. Penelitian ini akan berfokus kepada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan pada para pekerja di PT Creativity Makmur Sejahtera yang terletak di Jakarta Barat. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan akan dibahas secara mendasar, faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, indikator pengukuran gaya kepemimpinan.
- b. Kompensasi akan dibahas mengenai definisi, faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, jenis kompensasi, dan indikator pengukuran tingkat kompensasi.
- c. Kinerja karyawan akan dibahas mengenai kualitas, dan kuantitas hasil kerja, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, kemandirian dalam melakukan tugas.

4) Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan yang telah ditentukan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah:

- a. Apakah pemberian kompensasi memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan
- b. Apakah pemberian gaya kepemimpinan yang sesuai memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan

B. Tujuan dan Manfaat

1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui apakah kompensasi memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan
- b. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang paling diminati karyawan
- c. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan

2) Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menjadi pengantar sebagai syarat kelulusan pendidikan di Universitas Tarumanagara fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta penelitian ini memberikan pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bermanfaat untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi kepada pembaca tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai kesuksesan dari perusahaan dengan pertimbangan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Modding, B., & Kamase, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja . *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 186 .
- Alfrida, E., Resi, P. T., & Simbolon, S. (2020). Leadership Style, Compensation And Its Effect On Employee Performance (PT. SSBP Case). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 18.*, 1.
- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen*, 25-35.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ferdinand, A. (2014). *Meode Penelitian Manajemen(Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen)*. Yogyakarta: Undip Press.
- Fillipo, Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Auto Prima Jaya . *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* , 107-114.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis vol 6*, 63-72.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory* . Semarang: Yoga Pratama.

- Handayani, R. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at PT Sumber Sarana Berdikari in Tangerang. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 39-48.
- Imansach, Y. M., & Kodrat, D. S. (2021). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Compensation on Employee Performance at PT Baliwong Indonesia. *International Conference on Entrepreneurship (ICOEN)*, 297.
- Larik, K. A., & Lashari, A. K. (2022). Effect Of Leadership Style On Employee Performance. *Research from All Areas of the Civil Engineering*, 112-119.
- Masman, S. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 832-840.
- Mondy, R. W., & Mario, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Canada: Pearson.
- P, D. E., HR, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Investasi* , 72-79.
- Pangastuti, P. A., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance . *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 292-299.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, 3370-3397.
- Purwaningratri, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru . *Jurnal Ketopong Pendidikan Vol 1* , 97-106.

- Rifa'I, M. N., Sukidjo, & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 581-587.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Business*, 93-99.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Harlow: Essex Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, J., & Fuadati, S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 39-59.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, 1539-1565.
- Selviasari, R. (2019). The Effect Of Situational Leadership Style, Compensation And Motivation On Employee Performance In PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Kediri Branch. *Journal Of Engineering And Management* , 40.
- Sitompul, A. M., Marhalinda, & Moeins, A. (2020). Influence Of Career Development, Work Environment, Compensation And It's Implication On Job Satisfaction Of Permanent Lecturer At Maritime Colleges In Dki Jakarta. *Dynasty Internaional Journal of Economics, Finance, and Accounting*, 384-396.

- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H., Susena, K. C., & Rahman, A. (2020). Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Seluma Regional Secretariat. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan, 72-82.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, M. (2021). The Effect Of Compensation, Environment And Leadership Style On Employee Spirit And Performance . Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan,

