

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan 2020:170). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sejalan (Robbins dan Judge 2017:420). Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan penting, karena pemimpinlah yang menggerakkan dan membimbing suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sekaligus bukan tugas yang mudah. Karena pemimpin harus memahami perilaku yang berbeda dari setiap bawahan. Bawahan dapat dipengaruhi untuk berkomitmen dan berkontribusi secara efektif dan efisien kepada organisasi. Dengan demikian berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kualitas pemimpin.

2.1.1.1 Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. (Riinawati 2019:124). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin. (Rivai 2014:42)

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Interaksi yang dilakukan antara dua orang atau lebih dalam sebuah perusahaan. Dimana dua orang tersebut adalah pimpinan dan bawahannya. Keduanya atau lebih akan menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama demi tercapainya tujuan utama perusahaan.

Ciri gaya kepemimpinan. (Riinawati 2019:156) antara lain sebagai berikut:

2.1.1.2 Ciri-ciri gaya kepemimpinan

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Gaya otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer. Menyatakan bahwa otoriter atau otokrat berasal dari kata *autos*, yang berarti sendiri dan *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa absolute. Gaya kepemimpinan seperti ini identic dengan seorang manajer, bahwa bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan hanya sebuah alat semata
- d. Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f. Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman.

Dari uraian diatas dapat di pahami bahwa kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
- b. pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
- c. berambisi untuk merajai situasi,
- d. setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- e. bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- f. semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- g. adanya sikap eksklusivisme,
- h. selalu ingin berkuasa secara absolute,
- i. sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat, dan kaku, dan
- j. pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

2. Gaya kepemimpinan *Pseudo* demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada mausia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasinya aktif dari setiap warga kelompok. Soekarto Indrafachrudi menjelaskan bahwa istilah *pseudo* berarti palsu. Maka *pseudo* demokratis berarti *bukan atau tidak demokratis*.

Gaya kepemimpinan seperti ini sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat *pseudo*-demokratis sering memakai “topeng”. ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis didalam kepemimpinannya. Ia memberikan hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak. Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengikuti mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

3. Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*)

Pada gaya kepemimpinan ini, praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire* ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya. Prinsip gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) ini memiliki sifat-sifat antara lain:

- a. Pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran
- b. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserahkan, dan tidak merata

- c. Tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan.

4. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikantor. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri yaitu:

- a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia makhluk termulia didunia,
- b. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan,
- c. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- d. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya,
- e. Mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya, dan
- f. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

5. Gaya kepemimpinan karismatik

Karisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya “Anugrah”. kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat. Karisma diartikan sebagai suatu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang dirasakan yang didasarkan atas kualitas atau kualitas kepribadian individu. Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya Tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang

sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya Tarik yang amat besar.

6. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis adalah kepemimpinan yang lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kepatuhan dengan sifat-sifat

- a. Menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa atau seperti anak-anak sendiri,
- b. Bersikap melindungi bawahan,
- c. Pemimpin hampir tidak pernah memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif,
- d. Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitasnya, dan
- e. Pemimpin selalu bersikap serba tahu dan pasti benar

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kepatuhan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistic memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

2.1.1.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Mencari seseorang pemimpin yang dapat mengelola dengan baik tidaklah mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. (Riinawati 2019:171). Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka Panjang.

Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan

dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya, baik dari segi materi maupun moril.

2.1.1.4 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. (Hasnawati 2021:26). Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

1 Teori Kelebihan

Teori yang beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

2 Teori Sifat

Teori yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif. 3. Teori Keturunan yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya

3 Teori Kharismatik

Teori yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

4. Teori Bakat

Teori yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

5. Teori Sosial

Teori yang beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

2.1.1.5 Fungsi dan peranan Kepemimpinan dalam organisasi

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin dapat memberikan pelayanan dan menjalankan organisasinya haruslah melakukan sesuai Fungsi pemimpin dalam organisasi. (terry sutrusno 2014:219) dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

- 1 Perencanaan
- 2 Pengorganisasian
- 3 Penggerak
- 4 Pengendalian

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas -tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana dihadapi kelompok. pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. (Sutrisno 2014 :219)

2.1.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang beragam tergantung pemimpinnya. indikator-indikator gaya kepemimpinan (Nurlia 2017:21). yaitu:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan ciri khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance) dan keberanian (courage).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya

Indikator Gaya Kepemimpinan (Kartono dalam Lisa Paramita 2017:13) menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan,

gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Berdasarkan uraian indikator gaya kepemimpinan menurut (Nurlia 2017:21). Dan (Kartono dalam Lisa Paramita 2017:13). pendapat di atas, penulis menyimpulkan komponen indikator gaya kepemimpinan, hal ini karena komponen tersebut dapat dijadikan alat ukur penulis dalam melakukan penelitian di PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang. Indikator yang saya ambil menurut (Nurlia 2017:21).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada kenyataannya, pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih senang dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang

diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. (Enny 2019:37).

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) atau semacam pengembalian finansial dan tunjangan-tunjangan yang bermanfaat untuk diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. (Akbar,et al 2021:125). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan berdasarkan kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan jasa yang diberikan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen - komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. (Mangkunegara 2017:85) Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. kompensasi terdiri dari kompensasi normatif dan kebijakan. (Edison, et al.2017:152)

Pembagian kompensasi ini didasari oleh perilaku yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya. kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan intrinsik organisasi berbentuk pengakuan, pemberian

kesempatan untuk promosi, tantangan kesempatan kerja. (Akbar, et al.2021:125). Berdasarkan bentuk kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. tujuan pemberian kompensasi secara terperinci (Batjo dan Shaleh 2018:83) adalah:

- 1 Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- 2 Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.
- 3 Pengadaan Efektif
Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.
- 4 Motivasi
Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil
- 5 Stabilitas Pegawai
Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6 Disiplin Disiplin

Merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7 Pengaruh Serikat

Buruh Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8 Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sebelumnya telah dibahas bahwa kompensasi memiliki bermacam bentuk. Bentuk-bentuk kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua golongan besar yakni sebagai berikut. (Nawawi 2016:316)

1. Kompensasi langsung, artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah atau gaji, insentif atau bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung, adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka

upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.1.2.5 Asas kompensasi

Kompensasi haruslah ditentukan dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, serta harus dilandaskan pada asas adil, dan asas layak. (Hasibuan 2019:122), yang akan dijelaskan pada pemaparan di bawah ini:

1. Asas adil, Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
2. Asas layak dan wajar, Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Selain ditentukan berdasarkan undang-undang pemerintah dan asas adil dan layak, terdapat pula beragam faktor yang dapat mempengaruhi besaran kompensasi. (Hasibuan 2019:105). faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan, Perusahaan Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar sebaliknya serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Peraturan pemerintah, undang-undang dan keppres, pemerintah menetapkan besarnya Batasan upah atau balas jasa minimum. peraturan pemerintahan ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintahan berkewajiban melindungi masyarakat dari Tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup, Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil
7. Posisi jabatan karyawan, Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

2.1.2.7 Sistem Kompensasi

Selain bentuk dan besaran yang berbeda, kompensasi juga dapat diterapkan dalam berbagai sistem. Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan di antaranya adalah sebagai berikut (Sutrisno 2016 :195)

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap

kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kelebihan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sementara itu, kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan. Kelebihan sistem ini adalah mampu memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan berisiko kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

5.1.2.8 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi untuk mengukur kinerja dan besaran kompensasi karyawan secara individu terdiri atas 4 kriteria, (Singodimedjo 2016 :183) yakni sebagai berikut.:

1. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya
3. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5%

dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

4. Fasilitas Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar-jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

Adapun 5 komponen indikator yang ada dalam kompensasi (Kadarisman 2016:171) yaitu :

1. Upah Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak. Insentif Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.
2. Tunjangan Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan indirect compensation.
3. Gaji Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.
4. Pensiun Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Berdasarkan uraian indikator kompensasi menurut. (Sutrisno 2016 :195) dan (Kadarisman 2016:171). pendapat di atas, penulis menyimpulkan komponen kompensasi tersebut. Hal ini karena komponen tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis dalam melakukan penelitian di PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang. Indikator yang saya ambil ialah menurut (Singodimedjo 2016 :183)

5.1.3 Kinerja Karyawan

5.1.3.1 Pengertian Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. (Sandy 2015:11). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara 2016:9)

5.1.3.2 Tujuan penilaian Kinerja

Tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja. (Rivai dan Sagala 2013:547) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

5.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor yang dimaksud adalah (Sutrisno 2016:151):

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

5.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins 2016:260) adalah: (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektifitas (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit atau siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian adalah tingkat seseorang mampu melakukan tugas pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan atau pengawas. (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawai.

Indikator Kinerja Karyawan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 6 indikator mengenai kriteria kinerja (Kasmir 2016:105): adalah sebagai berikut:

- 1 Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari suatu pekerjaan mendekati sempurna. Makin sempurna kualitas kerja yang dihasilkan semakin bagus kualitas suatu perusahaan.
- 2 Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur tingkat kinerja seorang karyawan dapat dilihat dengan output atau hasil yang dikeluarkan oleh seorang karyawan.
- 3 Waktu (jangka waktu) Untuk beberapa jenis pekerjaan akan diberikan batas waktu minimal dan maksimal dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- 4 Penekanan biaya Artinya biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan atau diperhitungkan terlebih dahulu agar tidak melebihi jumlah yang sudah ditargetkan.

- 5 Pengawasan Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan meminimalisir kelalaian dalam pekerjaan.
- 6 Kerjasama antar karyawan Merupakan rasa saling menghargai, kerjasama yang baik, saling tolong menolong dan sopan santun antara pimpinan dengan bawahan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian indikator kinerja karyawan menurut (Robbin, 2016: 260). Dan (Kasmir 2016:105). pendapat di atas, penulis menyimpulkan komponen kinerja karyawan tersebut Hal ini karena komponen tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis dalam melakukan penelitian di PT Bank Mandiri Persero Tbk Palembang. Indikator yang saya ambil ialah menurut (Robbin, 2016: 260).

5.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

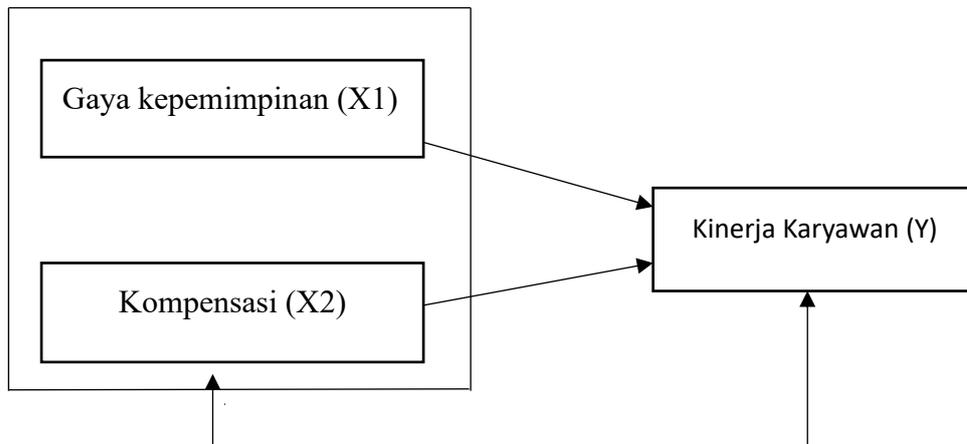
No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Sumber data	Referensi
1.	pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Martinus Buulolo (2021)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi Y: Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan , kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering, pada pengujian hipotesis secara simultan dimana gaya kepemimpinan , dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Data primer	Jurnal AS-SAID 2021, Vol.1, No.2,
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari Alfiah1 Widi Astutik (2020)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi Y : Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda, Uji T,dan Uji F, Uji Determin	Berdasarkan Hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT	Data primer dan sekunder	Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Volume 2, Nomor 2, Februari 2020

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Sumber data	Refrensi
				Sumber Bening Lestari Pandaan.		
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria Tbk. Jambi. Riri Mayliza1), Edo Ramadhan Syah2)(2021)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi Y : Kinerja karyawan	Regrensi linier berganda	Berdasarkan hasil diperoleh Gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Jambi Secara positif dan signifikan	Data primer dan sekunder	Jurnal Pundi, Vol. 05, No. 03, November 2021
4.	pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt mata milenial indonesia. Ela Hulasoh, Sri Wulandari	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Kompensasi Y: kinerja karyawan	regresi linier berganda dan regresi linier sederhana	Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.dan Kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Data primer dan sekunder	Jurnal perkusi pemasaran keuangan dan sumber daya manusiavolume 1, nomor 4, oktober 2021
5.	pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. astra honda nusa dua kabupaten badung. Kadek Ary Setiawan1 Ni Wayan Mujiati2 (2016)	X1: Gaya kepemimpinan X2: kompensasi Y: kinerja karyawan	regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Data sekunder	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983
6.	pengaruh gaya kepemimpinan, kompensai dan budaya organisasi	X1: Gaya kepemimpinan X2: kompensasi	regresi berganda.	Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan , kompensasi,	Data primer dan sekunder	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 03. No.11.

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Sumber data	Referensi
	terhadap kinerja karyawan pt. sucofindo (persero) cabang cilacap. Tri Yuwono Rustina Dewi Werdiasih Muhammad Nurfauzan	X3: budaya organisasi Y: kinerja karyawan		dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap baik secara parsial maupun simultan.		
7.	pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service. muhammad zulhardi2) (2018)	X1: Gaya kepemimpinan X2: disiplin kerja X3: kompensasi Y: kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Berdasarkan hasil variabel gaya kepemimpinan disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	Data primer dan sekunder	Jurnal bening prodi manajemen universitas riau kepulauan batam Volume 5 No. 2 Tahun 2018
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. Sayu Titah Nabilaha , Tamriatin Hidayahb , Nely Supenic (2020)	X1: Gaya kepemimpinan X2: kompensasi Y: kinerja karyawan	Teknik Analisis Jalur	Berdasarkan hasil menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan	Data primer dan sekunder	Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan, Volume 1 No. 1 November 2020

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik analisis data	Hasil penelitian	Sumber data	Referensi
9.	pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada puskesmas mekarsari kecamatan rangkasbitung. Zakiyya Tunnufus Iqbal Maulana (2022)	X1: Gaya kepemimpinan X2: Kompensasi Y: kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi,	Berdasarkan penelitian gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan keduanya berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung	Data primer dan sekunder	Journal of Management Volume 9 No. 2, (2022)
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. Romsa Endrekson (2023)	X1: Gaya kepemimpinan X2: kompensasi Y: kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Hasil analisis data secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama (Simultan) gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Data primer dan sekunder	Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(1) 2023 : 505-519

5.4 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

5.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikir diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Region II Sumatra 2
 Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan
 Ha: Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan
2. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Region II Sumatra 2
 Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan
 Ha: Ada pengaruh Kompensasi dengan Kinerja karyawan
3. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Region II Sumatra 2
 Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan
 Ha: Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dengan Kinerja karyawan