

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Afrianto¹

¹Universitas Mega Buaya Palopo
Email: afniherni@gmail.com

Abstract: *This research study aims to test and analyse the effect of Leader Behaviour and Compensation on Employee Job Performance. This research will be conducted at PT Bank Rakyat Indonesia Palopo Branch with a sample of 84 employees. This research uses a quantitative approach and is analysed using multiple linear regression analysis methods. The results showed that Leader Behaviour has a positive effect on Work Performance, and Compensation has a positive effect on Work Performance.*

Keywords: *Leader Behaviour; Compensation; Work Achievement*

Abstrak: Penelitian penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo dengan sampel sebanyak 84 pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin; Kompensasi; Prestasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan. Bank juga memberikan jasa-jasa lainnya, seperti mengedarkan mata uang, tempat penyimpanan benda-benda berharga, dan membiayai usaha perusahaan.

Bank memiliki peran penting dalam perekonomian dan perdagangan. Bank melayani kebutuhan pembiayaan dan meluncurkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Kata "bank" berasal dari bahasa Italia, yaitu banca yang berarti bangku. Bangku ini merujuk pada meja operasional para banker zaman dahulu dalam melayani nasabahnya. Jenis-jenis bank di Indonesia, antara lain: Bank

Umum Konvensional (BUK), Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Konvensional, Bank Umum Syariah (BUS), Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS).

Bank merupakan salah satu industri atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yang berarti sebagai organisasi dalam suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya (Katz and Kahn, 1966 dikutip oleh Wexley, 1992). Notoatmodjo (1998), mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Karena itu, sumber daya manusia (karyawan) harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Untuk mengelola karyawan tersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan itu.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Program kompensasi sangat penting bagi organisasi, karena itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau agar pegawai mempunyai loyalitas, komitmen dan prestasi yang tinggi pada organisasi (Handoko, 2014).

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo sebagai organisasi yang sederhana memegang peranan yang sangat penting dalam kontribusinya terhadap pencapaian laba dalam suatu cabang. Pemimpin unit sebagai motivator dalam unit kerja harus mampu memotivasi karyawan dan menjadi penghubung yang baik dalam hal melaporkan kondisi bawahan dalam unit kerja kepada atasan yang dalam hal ini berada di Kantor Cabang. Hal ini tentulah tidak mudah karena banyak faktor-faktor kepentingan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pimpin mengandung

pengertian mengarahkan, membina, atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Menurut Dubin dalam Fieldler dan Chemers (1974), kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan. Dibandingkan dengan tradisi Romawi, pandangan konfusianisme terhadap "hidup yang benar" lebih sangat ideal dengan pemimpin pria dan pemerintahannya yang baik hati ditopang oleh tradisi kesalehan berbakti. kepemimpinan adalah masalah kecerdasan, kepercayaan, kemanusiaan, keberanian, dan disiplin.

Ketergantungan pada kecerdasan saja menghasilkan pemberontakan. Latihan kemanusiaan saja menghasilkan kelemahan. Fiksasi pada kepercayaan menghasilkan kebodohan. Ketergantungan pada kekuatan keberanian menghasilkan kekerasan. Disiplin yang berlebihan dan ketegasan dalam memberi perintah menghasilkan kekejaman. Ketika seseorang memiliki kelima kebajikan bersama-sama, masing-masing sesuai dengan fungsinya, maka dia bisa menjadi pemimpin Jia Lin, dalam komentarnya tentang Sun Tzu, *Art of War*. Hersey & Blanchard (dalam Dharma, 2013), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku seseorang pada saat mengarahkan aktifitas kelompok pada pencapaian tujuan akhirnya. Mempersempit uraian perilaku pemimpin dalam dua dimensi yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi (*initiating structure and consideration*).

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wirawan dalam jurnal Fuizi Usman (2014) “kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat”. Menurut Wibowo (2016) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Menurut

Moekijat (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha.

Selanjutnya menurut Martoyo (2010), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial), maupun yang tidak berupa uang (non-finansial). Umar (2010), mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sementara itu menurut Nawawi (2001), kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2014), dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As'ad (2014), mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Peran pemimpin sangatlah penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berada dibawah kekuasaan dan wewenangnya. Bagaimana pemimpin berperilaku dalam melaksanakan tugasnya merupakan panutan bagi para bawahannya. Perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugasnya berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas, serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dapat diukur dengan melakukan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Penilaian ini dilakukan secara berkala dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif. Dalam penilaian prestasi kerja, perusahaan akan menetapkan standar kerja, menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang

telah ditetapkan, serta memberikan umpan balik kepada pegawai. Prestasi kerja dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja, bertanggung jawab, disiplin, dan mengembangkan kreativitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain berdasarkan tujuan yang ingin dicapai melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif yakni menggambarkan secara deskriptif mengenai Perilaku Pemimpin dan Kompensasi serta Kepuasan Kerja, serta menjelaskan pengaruh dari berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Mengingat desain yang dipilih, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo dan melibatkan 84 karyawan sebagai responden. Dalam menjawab tujuan penelitian, maka metode yang digunakan adalah regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Estimasi Regresi Linear Berganda Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X1)	0.284	0.279	5.072	0.000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0.719	0.718	13.024	0.000	Signifikan
Konstanta (a)			0.012		
Standar Error = 0.091			= 946.260 hitung F		
Adjusted R Square = 0.958			Signifikan F = 0.000		
R Square = 0.959			= 3.11 tabel F		
Multiple R = 0.979			= 1.66388 tabel t		

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.312+0.284X1+0.719X2+e$$

4.1.2 Uji Parsial

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,032. Dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel (5.032>1.66388), maka

variabel Perilaku Pemimpin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Kemudian hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 13,024. Dengan demikian t -hitung lebih besar dari t -tabel ($13.024 > 1.66388$), maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

4.1.3 Uji Simultan

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh nilai f -hitung sebesar 946.260 dengan probabilitas f -hitung sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa f -hitung lebih besar dari f -tabel yang nilainya 3.11. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.

4.1.4 Koefisien Determinasi

Dari tabel 1 juga dapat diketahui koefisien determinasi R^2 sebesar 0.979. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.979, maka dapat diartikan bahwa 97.9 % Prestasi Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 2.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palopo, sebagaimana terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,284 dan nilai t hitung 5,072 yang jauh lebih besar dari t tabel 1,66388. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta mendukung pengembangan kompetensi karyawan, dapat mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Nilai beta sebesar 0,279 juga mengindikasikan bahwa perilaku pemimpin memiliki kontribusi positif terhadap prestasi kerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel kompensasi. Perilaku pemimpin yang konsisten dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

karyawan, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Pengaruh positif ini didukung oleh signifikansi nilai t sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku pemimpin dan prestasi kerja tidak terjadi secara kebetulan. Dengan memperhatikan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,958, dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin bersama dengan variabel lain menjelaskan sebagian besar variasi dalam prestasi kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik menjadi faktor kunci dalam memaksimalkan potensi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik serta memberikan penghargaan atas usaha karyawan akan semakin memperkuat dampak positif terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kompensasi menunjukkan pengaruh yang jauh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT BRI Cabang Palopo, dengan koefisien regresi sebesar 0,719 dan nilai beta 0,718. Besarnya nilai t hitung sebesar 13,024 yang sangat signifikan dibandingkan t tabel juga menegaskan kekuatan hubungan ini. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial atas kontribusinya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai atau bahkan melampaui ekspektasi kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Signifikansi hubungan ini juga terlihat dari nilai F hitung sebesar 946,260 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat besar dalam menjelaskan variasi prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi tingkat *turnover*, dan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, karena karyawan yang puas dan termotivasi cenderung bekerja lebih produktif dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan adil, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menjaga keberlanjutan prestasi kerja yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. Perilaku pemimpin yang efektif, seperti memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan, berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel kompensasi. Di sisi lain, kompensasi terbukti menjadi variabel yang dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan koefisien regresi yang jauh lebih tinggi dan nilai signifikansi yang sangat kuat, kompensasi dalam bentuk gaji pokok, insentif, tunjangan, dan fasilitas memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berprestasi tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada manajemen PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo untuk memberikan perhatian lebih pada variabel kompensasi yang telah terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Kebijakan kompensasi yang diterapkan sebaiknya dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara menyeluruh, termasuk penyesuaian gaji pokok yang kompetitif, pemberian insentif berbasis kinerja, tunjangan yang mendukung kesejahteraan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini diharapkan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di antara karyawan.

Selain itu, penting bagi pemimpin untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin sebaiknya lebih aktif dalam membangun komunikasi terbuka, memberikan penghargaan atas usaha karyawan, serta mendukung pengembangan kompetensi mereka melalui pelatihan atau program pengembangan karier. Dengan pendekatan ini, kinerja karyawan dapat lebih teroptimalisasi, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Adam, I. Indrawijaya. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru Algensindo: Bandung.

- Algifari. 2016. Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis. Penerbit UPP AMP YKPN:Yogyakarta.
- As'ad, Mohamad. 1991. Psikologi Industri. Liberty : Yogyakarta.
- Damodar, Gujarati. 2012. Ekonometrika Dasar. Edisi Terjemahan. Cetakan Ketiga. Erlangga : Jakarta.
- Djarwanto Ps. dan Pangestu Subagyo. 215. Statistik Induktif. I. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2013. Manajemen Personalia. BPFE : Yogyakarta.
- Hersey, Paul. dan Blanchard, Ken. Penerjemah Agus Dharma. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Erlangga : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Rosdakarya : Bandung.
- Martoyo, Susilo. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.
- Mudrajad, K. 2001. Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi I. Cetakan I. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nawawi, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan ke-4. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmojo S. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke-2. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Sangkala. 2017. Knowledge Management. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edis Ke-2, Cetakan Ke2. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Singgih Santoso. 2015. Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Subana. 2012. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunanik. 2013. Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi yang Diterima Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SLTP Negeri Kabupaten Trenggalek. Jurnal Ekonomi : Volume 7, Nomor 3, Oktober 2013.
- Umar, Husein. 2011. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT. SUN. Jakarta.
- Wiwiek D. Santoso dkk. 2011. Lead By Heart. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.