

## COMPENSATION FACTORS, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICIES AND LEADERSHIP STYLES THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE

### FAKTOR KOMPENSASI, KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Edward Alezandro Lbn. Raja<sup>1</sup>, Rozaini<sup>2</sup>, Davidly Manullang<sup>3</sup>, Putra Raja Tunggal Hasugian<sup>4</sup>,  
Rasikun<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup>Lincoln University,

<sup>3</sup>Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia,

<sup>4,5</sup>STIE HARAPAN Duri

#### Keywords:

*Compensation,*

Human Resource  
Development  
Policy,

Leadership Style  
and Employee  
Performance.

**Abstract.** In a company, the goal of all organizations is how to achieve the company's goals, namely achieving maximum profit, which is the focus of all workers and company owners. To achieve the company's goals, various policies will be carried out in optimizing existing business activities in the company so as to achieve high productivity. Providing attractive compensation for employees is the company's effort to give confidence to employees so that it will influence employee behavior to work even harder.

The company must be committed to improving the quality of employees in order to create high performance for the company. Improving the quality of employees can be done through employee quality development policies through increasing employee education and experience. The relationship between superiors and subordinates will be harmonious if the relationship can be harmonious between superiors and subordinates where in this company it is called the term manager and employee. Managers as company leaders must be able to manage the company's potential well through empowering employees and empowering other resources such as capital, buildings, land in the company. In carrying out their duties, each manager has a different leadership style so that the manager's leadership style will be able to influence changes in employee behavior in a good direction. Employees as executors of work at the lower level will provide good performance with the attention given by the company through various policies in the company.

Corresponding author\*

Email:

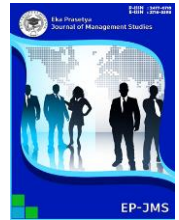
[amongunpad@gmail.com](mailto:amongunpad@gmail.com),

[ibkindonesia39@gmail.com](mailto:ibkindonesia39@gmail.com)



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 1. PENDAHULUAN

Dari berbagai sektor-sektor produksi yang ada maka sektor pertanian sub sektor perkebunan merupakan perusahaan yang dapat bertahan dari berbagai krisis moneter yang melanda Indonesia.

Namun dari beberapa sektor potensial yang ada di Indonesia maka sektor pertanian sub sektor perkebunan dapat bertahan dan bangkit dari keterpurukan ekonomi yang membangkitkan semangat perekonomian nasional.

Indonesia menjadi pusat perhatian dunia karena Indonesia mempunyai keunggulan kompetitif dalam menghasilkan produk-produk hasil pertanian (Spillane, 1995).

PT. Perkebunan Alam merupakan perusahaan swasta perkebunan yang mempunyai areal yang sangat luas yang memproduksi karet dan kelapa sawit yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendapatan daerah.

Sumber daya manusia yang ada harus ditingkatkan oleh perusahaan agar terjamin keberlangsungan usaha perkebunan di Indonesia dengan berbagai upaya sehingga akan tercipta sumber daya manusia yang handal yang mampu mengelola usaha perkebunan dengan baik dengan mencapai laba maksimum bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dimana kompensasi akan memberikan pengaruh atas kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mencapai produktivitas kerja yang baik.

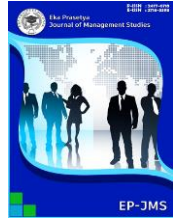
Perusahaan juga harus memperhatikan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan melalui upaya yang ada pada perusahaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam operasionalisasi perusahaan maka perusahaan harus mempunyai sosok pimpinan yang dapat mengarahkan karyawannya untuk bekerja dengan baik pada perusahaan tersebut yang disebut dengan berbagai istilah seperti manajer.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



T. Hani Handoko, 1992, mengatakan bahwa manajer adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mengelola semua aktivitas yang ada pada perusahaan sehingga semua aktivitas perusahaan dapat bersinergi.

Dalam menjalankan pekerjaannya seorang manajer mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing yang bisa mempengaruhi bawahannya untuk bekerja lebih bersemangat karena dapat menciptakan kesenangan perasaan kepada bawahannya.

Karyawan sebagai pelaksana berbagai kegiatan akan memberikan hati yang tulus untuk bekerja pada perusahaan karena karyawan tersebut sudah menggantungkan harapan dan masa depannya pada perusahaan.

PT. Perkebunan Alam sebuah perusahaan yang besar di Sumatera Utara menyadari dan sudah melakukan berbagai upaya dalam peningkatan produktivitas perusahaan dengan memperhatikan berbagai upaya yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

## 2. KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan keinginan perusahaan dimana sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan sumber daya manusia pada perusahaan harus senantiasa diperhatikan agar pencapaian tujuan perusahaan tidak terganggu sehingga sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan senantiasa ditingkatkan kemampuannya dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimum.

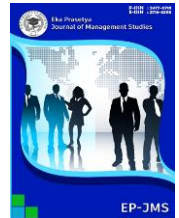
Perusahaan harus melakukan upaya terhadap karyawannya melalui pengembangan sumber daya manusia yang handal agar kualitas karyawannya dapat terus ditingkatkan dan menyesuaikan dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.

Marwansyah, 2000, mengatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi pekerja, manajemen secara terencana berupaya melakukan pengembangan sumber daya manusia.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kemudian Dessler, 2000, mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah cara efektif untuk mempertemukan sejumlah peluang atau tantangan yang dihadapi oleh organisasi dimana tantangan tersebut termasuk tantangan eksternal dan tantangan internal perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi atas apa yang sudah dikerjakan oleh setiap karyawan pada satu waktu tertentu sehingga ini akan memberikan semangat bagi seorang karyawan yang rajin bekerja.

Togu Harlen Lbn. Raja, 2010, mengatakan bahwa penilaian pegawai adalah suatu upaya untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada satu periode waktu tertentu yang didasarkan atas kinerja selama ini yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada yang akan diberikan rekomendasi kepada pimpinan perusahaan untuk bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam rangka memberikan penilaian pegawai.

Kemudian Dessler, 2000, mengatakan penilaian prestasi kerja adalah Penilaian prestasi kerja terdiri atas 3 tahap yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai performansi, dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memberikan keyakinan bahwa kita dan bawahan setuju dengan pekerjaan dan penetapan standard pekerjaan. Penilaian performansi berarti membandingkan prestasi aktual pegawai dengan standard yang telah disepakati dan selanjutnya dilakukan tahap umpan balik

### 3. METODE PENELITIAN

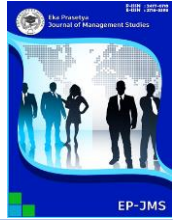
Data penelitian adalah data yang berhubungan dengan perilaku manusia yang bekerja pada PT. Perkebunan Alam dengan PT. Perkebunan Nusantara III yang akan menjelaskan pengaruh perilaku manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Keempat variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian yaitu kompensasi, kebijakan pengembangan sumber daya manusia serta gaya kepemimpinan manajer sebagai variabel bebas atau endogen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau eksogen.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Penelitian ini adalah penelitian explanatory research yang menjelaskan perubahan-perubahan yang timbul akibat perubahan perilaku manusia yang bekerja pada perusahaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor.

Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Alam untuk dijawab oleh karyawan mengenai variabel yang ada dalam penelitian ini.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh Variabel Independen X1 Terhadap Variabel Dependen Y Pada PT. Perkebunan Alam.

Data yang telah diolah dapat memberikan gambaran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil olahan data dapat dijelaskan bahwa T. hitung untuk variabel independen yaitu kompensasi (X1) adalah sebesar 6,168 atau 61,68 %.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.742	2.576		8.829	.000
X1	.415	.067	.668	6.168	.000
X2	-.155	.078	-.203	-1.991	.050
X3	-.279	.103	-.275	-2.714	.008

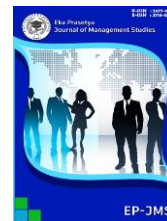
a. Dependent Variable: Y

### 4.2. Pengaruh Variabel Independen X2 Terhadap Variabel Independen Y Pada PT. Perkebunan Alam.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kemudian hasil olahan untuk variabel independen X2 diperoleh T. Hitung sebesar 1,991 atau 19,91 % artinya bahwa independen X2 berpengaruh terhadap variabel Y pada PT. Perkebunan Alam sebesar 19,91 %.

#### 4.3. Pengaruh Variabel X3 Terhadap Variabel Y Pada PT. Perkebunan Alam.

Hasil olahan data atas variabel independen X3 diperoleh T. Hitung sebesar 2,714 atau 27,14 %.

#### 4.4. Pengaruh Variabel Independen X1 dan Variabel Independen X2 serta Variabel Independen X3 terhadap Variabel Dependen Y Pada PT. Perkebunan Alam.

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.319	3	8.773	12.811	.000 <sup>a</sup>
	Residual	49.992	73	.685		
	Total	76.312	76			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Secara bersama-sama pengaruh variabel independen X1 dan variabel independen X2 serta variabel independen X3 berpengaruh terhadap variabel dependen Y dengan nilai F. Ratio sebesar 12,8.

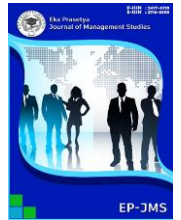
## 5. KESIMPULAN

1. Variabel X1 berpengaruh terhadap variabel dependen Y pada PT. Perkebunan Alam sebesar 61,68 %.
2. Variabel X2 berpengaruh terhadap variabel dependen Y pada PT. Perkebunan Alam sebesar 19,91 %.
3. Variabel X3 berpengaruh terhadap variabel Y pada PT. Perkebunan Alam sebesar 27,41 %.
4. Secara simultan variabel independen X1 dan variabel independen X2 serta variabel independen X3 berpengaruh kepada variabel dependen Y sebesar 12,81 %.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## DAFTAR PUSTAKA

- Gary, Dessler 2000, *Organizational Theory*, 7<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall, International-Inc.
- Henry Simamora, 2004, *MSDM*, Penerbit YPKN, Yogyakarta.
- Irawan, Prasetya, 2000, *MSDM*, Penerbit STIA-LAN Press, Jakarta.
- Kartini Kartono, 2011, *Kepemimpinan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Keban, T. Yarimias, 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Kerlinger, FN, 1993, *Asas-Azas Penelitian Behavioral, Terjemahan*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *MSDM, Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Matondang, MH., 2008, *Pemimpin dan Budaya Organisasi Serta Manajemen Strategik*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Masri, S., dan Sofian Efendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *MSDM dan Produktivitas*, Penerbit CV. Mandar Jaya, Bandung.
- Uma Sekaran, 2000, *Research Methods For Business, Three Edition*, John Willey and Sons Inc. New York.
- Solimun, 2002, *SEM*, Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Togu Harlen Lbn. Raja, 2010, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Profesional Press, Medan.
- Yani, M, 2012, *MSDM*, Penerbit PT. Mitra Wacana Media, Jakarta.