



PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Indah Nuryanti¹

Beni Suhendra Winarso^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email : indah1900012191@webmail.uad.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email : beni.winarso@act.uad.ac.id

Diterima: 15 Juli 2023

Direview: 25 Juli 2023

Dipublikasikan: 21 Agustus 2023

Abstract

Improving organizational performance is inseparable from the impact of the implementation of workers in the organization. A variety of different factors can influence employee performance, such as compensation, leadership style, and job satisfaction. Fulfillment of balance and accuracy of leadership style, creating job satisfaction so as to encourage an increase in employee performance and organizational success. Therefore, the motivation behind this research is to find out and analyze from these three factors, what components significantly influence employee performance. The descriptive quantitative research method was used in this study to test and analyze the hypothesis in depth. A total of 600 Neutron Yogyakarta workers were part of the study population. Sampling was done using a simple random sampling technique by distributing questionnaires. Of the total population, 30 respondents were obtained as samples in this study. The data obtained is then processed using the regression test method, the coefficient of determination, and hypothesis testing through the SPSS Statistics 23 application. From the test results conducted, it was found that job satisfaction positively affects employee performance. While compensation and leadership style were found to have no effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Job Satisfaction

Abstrak

Peningkatan kinerja organisasi tidak terlepas dari dampak pelaksanaan pekerja dalam organisasi. Sejumlah faktor yang berbeda dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Pemenuhan kompensasi dan ketepatan gaya kepemimpinan, menciptakan kepuasan kerja sehingga mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Selanjutnya, motivasi di balik penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa dari ketiga faktor tersebut, komponen apa saja yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam kajian ini untuk menguji dan menganalisa hipotesis secara mendalam. Sebanyak 600 pekerja Neutron Yogyakarta menjadi bagian dari populasi penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simpel random sampling melalui penyebaran kuesioner. Dari keseluruhan populasi yang ada, diperoleh 30 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan metode uji regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis melalui aplikasi SPSS Statistik 23. Dari hasil pengujian yang dilakukan ditemukan bahwa secara positif kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara kompensasi dan gaya kepemimpinan ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan dengan maksud dan tujuan tertentu. Pencapaian dari tujuan-tujuan organisasi dapat ditunjukkan melalui hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan, itulah yang disebut sebagai kinerja (Mangkunegara, 2017).

Ketika bergabung dengan sebuah perusahaan, setiap karyawan tentunya memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda. Oleh karena itu, agar terjadi keselarasan tujuan dalam perusahaan maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya dengan penyusunan dan pengaturan sistem kompensasi yang diberikan. Menurut (Arifudin, 2019), sistem kompensasi yang diberikan harus dikembangkan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, berdasar pada standar yang adil dan wajar, serta mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal. (Trisna & Guridno, 2021) mengungkapkan jika imbalan yang diberikan oleh organisasi layak dan sesuai dengan beban pekerjaan mereka, hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan bagi organisasi, begitupun sebaliknya. Pemberian imbalan yang kurang dan tidak sesuai, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Namun berbeda dengan (Rianda & Winarno, 2022) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima pekerja tidak memengaruhi pada kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini disebabkan karena tujuan utama mereka bekerja adalah bisa memperoleh pekerjaan, bukan untuk pemenuhan kompensasi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan telah terjadi kesenjangan antara penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Disamping faktor kompensasi, penting bagi perusahaan untuk mengindahkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti halnya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. (Sari et al., 2020) mengungkapkan pentingnya peranan pemimpin dalam perusahaan untuk mengelola, mengawasi, dan membimbing seluruh karyawan yang ada di bawah kepemimpinannya. Tercapainya kinerja yang baik dalam perusahaan, didukung dengan adanya teladan positif dan pengawasan dari seorang pemimpin terhadap bawahannya, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan menurut (Handoko, 2009), adalah kemampuan memotivasi orang lain agar melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi perusahaan, maka tujuan individu maupun organisasi dapat lebih mudah untuk dicapai, begitupun sebaliknya (Kamal et al., 2019). Namun berbeda dengan (Aziz & Putra, 2022) yang menyatakan bahwa adanya *standart operating procedure* dan pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas dalam perusahaan memungkinkan sistem kerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik meskipun pengawasan tidak selalu rutin dilakukan, sehingga kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan deskripsi tersebut terlihat bahwa telah terjadi gap antara penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Terpenuhinya kompensasi dan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat berdampak pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan mengoptimalkan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan. Meskipun tidak ada standar atau tolak ukur yang mutlak tentang tingkat kepuasan kerja, namun apresiasi dan kesesuaian imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan rasa puas atas pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Hal ini juga diungkapkan oleh (Paparang et al., 2021) bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya jika kepuasan kerja yang baik diberikan oleh perusahaan. Begitupun dengan (Marpaung et al., 2020) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa puas dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Namun hal ini berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Fauzief & Yanuar, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang tidak mengutamakan kepuasan melainkan mengedepankan hasil kerja karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak dapat diperkirakan seberapa baik kinerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan penjabaran tersebut terlihat bahwa telah terjadi gap pada penelitian-penelitian sebelumnya terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta, yang merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak pada bidang jasa pendidikan non-formal. Sejak awal berdirinya hingga

saat ini, Neutron Yogyakarta mengalami pertumbuhan bisnis yang begitu pesat, terbukti dengan adanya penambahan kantor cabang dari tahun 2017 hingga 2019.

Tabel 1. Kantor Cabang Neutron Yogyakarta Tahun 2017-2019

No	Kantor Cabang	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Jawa Tengah	33	36	40
2.	Jawa Barat	5	6	6
3.	Jawa Timur	14	16	18
4.	Yogyakarta	10	10	10
5.	Bali	1	1	1
Total		63	69	73

Sumber : <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>

Berdasarkan data pada Tabel 1, diketahui bahwa dari awal berdirinya hingga tahun 2017 Neutron Yogyakarta memiliki kantor cabang sebanyak 63 yang tersebar di berbagai kota yang ada di Pulau Jawa dan Bali. Kemudian pada tahun 2018, jumlah kantor cabang mengalami kenaikan yang ditandai dengan adanya penambahan 6 kantor cabang baru yang tersebar di Kabupaten Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Jawa Timur. Diakhir tahun 2019, jumlah kantor cabang Neutron Yogyakarta kembali mengalami kenaikan, ditandai dengan adanya penambahan 4 kantor cabang baru di wilayah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Meskipun peningkatan di tahun 2019 tidak sebesar peningkatan pada tahun sebelumnya, namun kinerja perusahaan tetap dapat dikatakan baik karena perusahaan tetap mampu mempertahankan bahkan memperluas jangkauan usahanya.

Kenaikan dan penurunan terhadap kinerja perusahaan tidak terlepas dari tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan, begitupun yang terjadi pada Neutron Yogyakarta. Peningkatan terhadap jumlah kantor cabang Neutron Yogyakarta dari tahun ke tahun menunjukkan telah terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawannya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu banyak dan luas. Berdasarkan teori kinerja, pemberian kompensasi yang layak dan ketersediaan sarana prasarana kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun penjelasan dalam teori motivasi yang menjelaskan bahwa ketiga variabel yakni kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi menekankan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor internal individu yang menyebabkan karyawan menentukan cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan keinginannya, serta faktor eksternal seperti gaji, kebijakan perusahaan, kondisi dan hubungan kerja, yang mendorong perilaku positif karyawan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2009). Dari teori dan kajian empiris yang telah ada terlihat betapa pentingnya sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lembimjar Neutron Yogyakarta agar dapat diketahui dari ketiga faktor tersebut, faktor apa yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta sebagai upaya untuk mengisi adanya gap antara hasil penelitian terdahulu.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang krusial bagi tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja mengarah pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Sementara (Bernardin & Russell, 1998) memberikan batasan mengenai arti *performance* (kinerja) yakni sebagai catatan hasil yang diciptakan dari kemampuan kerja atau aktivitas tertentu selama kurun waktu yang tidak ditentukan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja, yang mencakup kualitas, jumlah, rentang waktu, partisipasi di tempat kerja, dan sikap responsif. Kinerja karyawan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk perbaikan pekerjaan, kenaikan gaji, mutasi karyawan, dan pemberhentian kerja yang dilakukan melalui proses evaluasi kinerja. Melalui proses tersebut, pemimpin perusahaan dapat mengetahui hasil dari pengelolaan organisasinya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi (Adamy, 2016). Berbagai jenis faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang berkaitan terhadap kinerja perlu diperhatikan agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat

lebih optimal. (Armstrong & Baron, 1998) mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan diantaranya adalah faktor individu (tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu), faktor kepemimpinan (kualitas dukungan yang diberikan oleh atasan), faktor rekan kerja (kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja), faktor sistem (ketersediaan fasilitas, kompensasi, serta sistem kerja dalam organisasi), dan faktor situasi (tingkat tekanan dan perubahan pada lingkungan internal dan eksternal perusahaan).

Kompensasi

(Werther & Davis, 1996) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang pekerja dapatkan sebagai balasan atas komitmen mereka terhadap organisasi. Sedangkan menurut (Wibowo, 2010), kompensasi adalah kontra prestasi atas pemanfaatan jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi secara konsisten menjadi daya tarik individu untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan optimal. Menurut (Mathis & John, 2001), kompensasi dapat mencakup dua hal yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari kompensasi dasar seperti upah, tarif gaji, imbalan, insentif, dan kepemilikan saham. Sementara kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan misalnya asuransi kesehatan, libur pengganti, dana pensiun, dan upah buruh.

Pada hakikatnya kompensasi diberikan dengan maksud agar karyawan dapat lebih optimal dalam memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2002) tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan sangat luas seperti mendorong kepuasan kerja, sebagai ikatan kerja sama, menciptakan pengadaan karyawan yang lebih efektif, memotivasi atau mempengaruhi karyawan, meningkatkan stabilitas karyawan, mengoptimalkan kedisiplinan dalam bekerja, menghindari pengaruh serikat buruh, dan menghindari campur tangan pemerintah. Sementara itu, (Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa alasan manajemen memberikan kompensasi adalah untuk mendorong organisasi dalam mencapai keberhasilan strategis dan memastikan keseimbangan internal dan eksternal. Keseimbangan internal ditunjukkan melalui pemberian kompensasi yang lebih tinggi atas jabatan yang lebih menantang atau pekerja yang memiliki kompetensi lebih baik dan keseimbangan eksternal ditunjukkan melalui pemberian kompensasi yang adil sebagaimana pekerjaan serupa di berbagai organisasi.

Gaya Kepemimpinan

(Handoko, 2009) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan memotivasi orang lain agar melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Sedangkan (Aquinas, 2011) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana pemimpin memberikan perintah atau memengaruhi pekerjaan yang dilakukan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pemimpin di suatu perusahaan dapat mempengaruhi sikap dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Akibatnya, pemimpin harus mampu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah tepat atau sesuai dengan keadaan perusahaan. Tujuan individu maupun organisasi dapat lebih mudah dicapai jika gaya kepemimpinan yang diterapkan efektif, begitupun sebaliknya. Akan sulit mencapai tujuan individu maupun organisasi jika gaya kepemimpinan yang dipilih keliru dan tidak sesuai dengan situasi perusahaan (Kamal et al., 2019). Terdapat pandangan lain yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memusatkan perhatian pada hubungannya dengan bawahan yakni gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada tugas cenderung mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan terfokus pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sementara pemimpin yang berorientasi pada karyawan berusaha untuk lebih memotivasi bawahannya, yang tampak melalui pemberian kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dan membina hubungan yang baik antar sesama anggota kelompok (Handoko, 2009). Untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah tepat atau sesuai dengan keadaan lingkungan kerja yang ada, maka penilaian terhadap gaya kepemimpinan perlu dilakukan. (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan mempertimbangkan tiga indikator yang meliputi pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan oleh (Hasibuan, 2009) sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan kesukaanya terhadap pekerjaan yang dilakukan, tercermin dalam semangat kerja, penempatan, disiplin kerja, dan kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, (Luthans, 2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suasana yang memuaskan atau positif secara emosional yang berasal dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Berdasarkan teori motivasi yang diutarakan oleh Herzberg, kepuasan kerja bersumber dari faktor-faktor yang berhubungan dengan *motivator-hygiene*. *Motivator* memiliki pengaruh positif bagi prestasi dan semangat kerja, sedangkan faktor *hygiene* mempunyai pengaruh yang negatif. (Adamy, 2016) mengatakan bahwa karyawan yang merasa puas merupakan pertanda tercapainya keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi. Meskipun tidak ada standar atau tolok ukur yang mutlak dari tingkat kepuasan kerja, namun kepuasan kerja dapat dinilai dengan beberapa indikator penilaian yang meliputi gaji, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, altruism, status, dan lingkungan sosial (Colquitt et al., 2013).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kompensasi diberikan dengan tujuan agar pekerja dapat lebih optimal dalam memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan. (Dwianto et al., 2019) juga mengungkapkan bahwasannya salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang maksimal dan lingkungan kerja yang positif. Seorang karyawan bekerja dengan harapan mendapatkan kompensasi atau penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan. Karyawan akan menggunakan kompensasi ini untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. (Arifudin, 2019) mengatakan bahwa status karyawan, tingkat pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan semuanya tercermin dari kompensasi yang mereka terima. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan harus dikembangkan sebagaimana undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, mengedepankan prinsip adil, wajar, dan transparan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat berdampak pada kepuasan kerja, yang akhirnya mendorong peningkatan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Selain penjelasan diatas, kajian dampak antara kompensasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh (Dwianto et al., 2019), dan menunjukkan hasil adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, telah banyak penelitian serupa yang dilakukan dan memberikan hasil nyata bahwa peningkatan kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Arifudin, 2019; Mardiani & Widiyanto, 2021; Pembriana et al., 2022; Sutrisno et al., 2022; Trisna & Guridno, 2021). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Prasada, 2020) kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor paling signifikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik. Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola perusahaannya. Ketepatan pemilihan gaya kepemimpinan dapat membantu individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya, begitupun sebaliknya. Kekeliruan dalam pemilihan gaya kepemimpinan dapat menyebabkan sulit tercapainya tujuan organisasi maupun individu (Kamal et al., 2019).

Studi terkait hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Prasada, 2020) dan menunjukkan hasil positif adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Banyak kajian serupa yang telah dilakukan dan memberikan hasil nyata adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dengan kinerja yang dihasilkan karyawan (Aisah & Wardani, 2020; Erri et al., 2021; Kamal et al., 2019; Rofiliana & Rofiuddin, 2021; Sari et al., 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

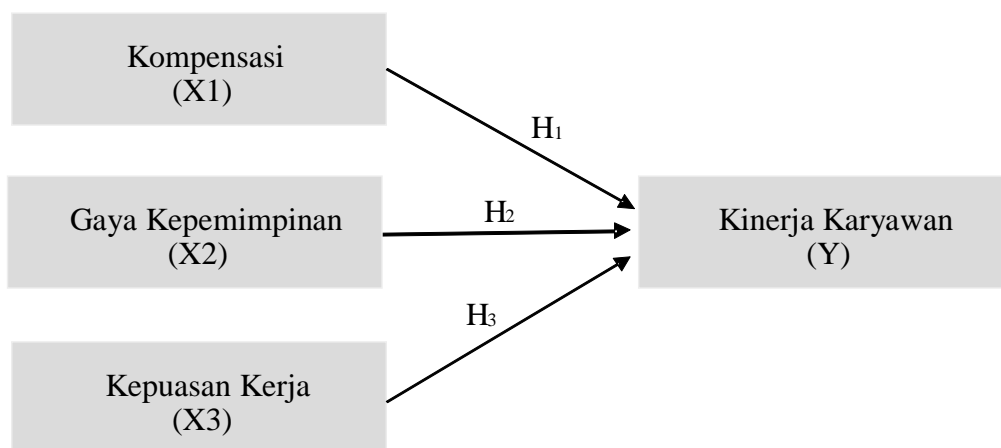
Berdasarkan teori motivasi yang diutarakan oleh Herzberg, faktor kepuasan kerja (*motivator*) memiliki pengaruh yang positif bagi prestasi dan semangat kerja karyawan. (Adha et al., 2019) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaannya, menyebabkan karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kenyamanan dan ketenangan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

Studi terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh (Adha et al., 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, banyak kajian serupa yang dilakukan dan hasilnya menunjukkan bukti nyata bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik (Arda, 2017; Marpaung et al., 2020; Paparang et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

RERANGKA PEMIKIRAN

Ide pemikiran peneliti dituangkan dalam bentuk kerangka pemikiran yang menunjukkan keinginan peneliti untuk memahami dan menganalisa pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan dilakukan pada karyawan PT Lembimjar Neutron Yogyakarta. (Arikunto, 1989), mengatakan bahwa subjek penelitian (populasi) adalah benda, hal atau individu tempat diperolehnya data untuk variabel penelitian dan permasalahan. Dari keseluruhan subjek penelitian, dengan teknik *simple random sampling* dan penyebaran kuesioner diperoleh 30 responden dengan kriteria karyawan yang bersedia mengisi kuesioner menjadi sampel dalam penelitian ini. Penyusunan kuesioner dilakukan menggunakan skala model Likert, yang mengharuskan responden memilih salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju).

Pengukuran terhadap masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan mengadopsi beberapa kuesioner dari penelitian-penelitian sebelumnya. Kuesioner yang dikembangkan (Aisah & Wardani, 2020) digunakan untuk pengukuran variabel kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan. Pada variabel kinerja, indikator pengukuran terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan dalam gaya kepemimpinan, indikator pengukuran yang digunakan adalah pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan. Berbeda dengan kinerja dan gaya kepemimpinan, pengukuran pada variabel kompensasi mengadopsi kuesioner penelitian milik (Pembriana et al., 2022), terdiri dari tiga indikator pengukuran yakni upah dan gaji, insentif, serta tunjangan. Sementara itu, pengukuran variabel kepuasan kerja dilakukan dengan mengadopsi kuesioner penelitian milik (Arda, 2017) dengan enam indikator pengukuran yang

diantaranya adalah gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan sosial. Hasil pengumpulan data dari setiap variabel penelitian kemudian diolah menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistics 23, dengan teknik analisis yang digunakan adalah pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL

Responden yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lembimjar Neutron Yogyakarta yang berjumlah 30 pekerja yang diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan posisi jabatan. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan tabel terkait karakteristik responden yang telah diklasifikasikan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 30	19	63,3
2.	31 – 40	9	30
3.	41 – 50	2	6,7
4.	>50	0	0
Total		30	100

Sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel usia responden, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 20 – 30 tahun dengan persentase sebesar 63,3%.

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	11	36,7
2.	Perempuan	19	63,3
Total		30	100

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, kebanyakan responden penelitian ini adalah perempuan dengan persentase sebesar 63,3%, sedangkan sisanya adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 36,7%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Posisi Penempatan

No.	Posisi/Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Cabang	1	3,3
2.	Bendahara	9	30
3.	Staf Administrasi	11	36,7
4.	Lainnya	9	30
Total		30	100

Berdasarkan karakteristik posisi penempatan/jabatan responden pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini berposisi sebagai Staf Administrasi, Bendahara, dan jabatan lainnya seperti Staf Pendidikan dan Rumah Tangga.

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui seberapa sejauh suatu alat ukur mampu mengukur apa yang hendak diukur. Data atau instrumen kuesioner dianggap valid, apabila nilai *r* hasil perhitungan lebih besar dari nilai *r* tabel yang ditentukan (Hamid et al., 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	Upah dan gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sudah layak dan adil	0,732	0,361	Valid
K2	Upah dan gaji pokok yang diterima karyawan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah	0,656		

K3	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan	0,856		Valid
K4	Pemberian insentif dilakukan berdasarkan kinerja terbaik yang dihasilkan oleh karyawan	0,847		Valid
K5	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan	0,814		Valid
K6	Saya menerima asuransi dari perusahaan	0,628		Valid
K7	Perusahaan memberi tunjangan kepada karyawan	0,619		Valid
GK1	Keputusan diambil secara bersama-sama	0,748		Valid
GK2	Pemimpin memperhatikan kepentingan karyawan dan juga kepentingan perusahaan	0,880		Valid
GK3	Pemimpin memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan	0,888	0,361	Valid
GK4	Pemimpin memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerja karyawannya	0,815		Valid
GK5	Kepemimpinan berorientasi pada tugas	0,396		Valid
GK6	Kepemimpinan berorientasi pada hubungan karyawan dengan rekan kerja	0,791		Valid
KK1	Gaji yang saya terima didasarkan pada berapa banyak pekerjaan yang saya lakukan untuk perusahaan	0,778		Valid
KK2	Saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan atas prestasi kerja saya	0,555		Valid
KK3	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan tentang menyelesaikan pekerjaan	0,816		Valid
KK4	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain tentang menyelesaikan pekerjaan	0,822	0,361	Valid
KK5	Saya memiliki minat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,525		Valid
KK6	Saya diberi posisi yang sesuai dengan kemampuan saya	0,865		Valid
KK7	Perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja kepada karyawan	0,772		Valid
KK8	Saya memperoleh perlengkapan kerja yang memadai dalam bekerja	0,805		Valid
KK9	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	0,842		Valid
KK1	Saya berusaha mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan	0,653		Valid
KK2	Saya berusaha memenuhi standar kualitas kerja yang baik	0,765		Valid
KK3	Saya mengedepankan ketelitian dalam bekerja	0,741		Valid
KK4	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,750	0,361	Valid
KK5	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor	0,566		Valid
KK6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,636		Valid
KK7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jabatan	0,641		Valid
KK8	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam	0,711		Valid

	memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi		
KK9	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja lain	0,473	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pada Tabel 5, diketahui nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) yang ditentukan, pada taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa sejumlah 31 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah pengukuran yang dilakukan dapat diandalkan dan tetap konsisten walaupun telah dilakukan pengukuran berulang kali maka perlu dilakukan yang namanya uji reliabilitas. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jikalau nilai *Cronbach's alpha* (α) yang dihasilkan > 0,6 (Hamid et al., 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Cut off	Keterangan
Kompensasi (X_1)	7	0,860	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	6	0,834	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	9	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,803	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan, terlihat kesemua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya keseluruhan item pernyataan yang diberikan kepada responden dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data, dengan keputusan nilai signifikansi (Asymp.) > 0,05 maka data residual dapat dikatakan terdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,15665316
Most Extreme Differences	Absolute	0,108
	Positive	0,108
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji normalitas data yang tertera pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig) hasil perhitungan > 0,05 yang berarti dalam penelitian ini data residual dapat dinyatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas tidak terjadi dalam model regresi jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2011).

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

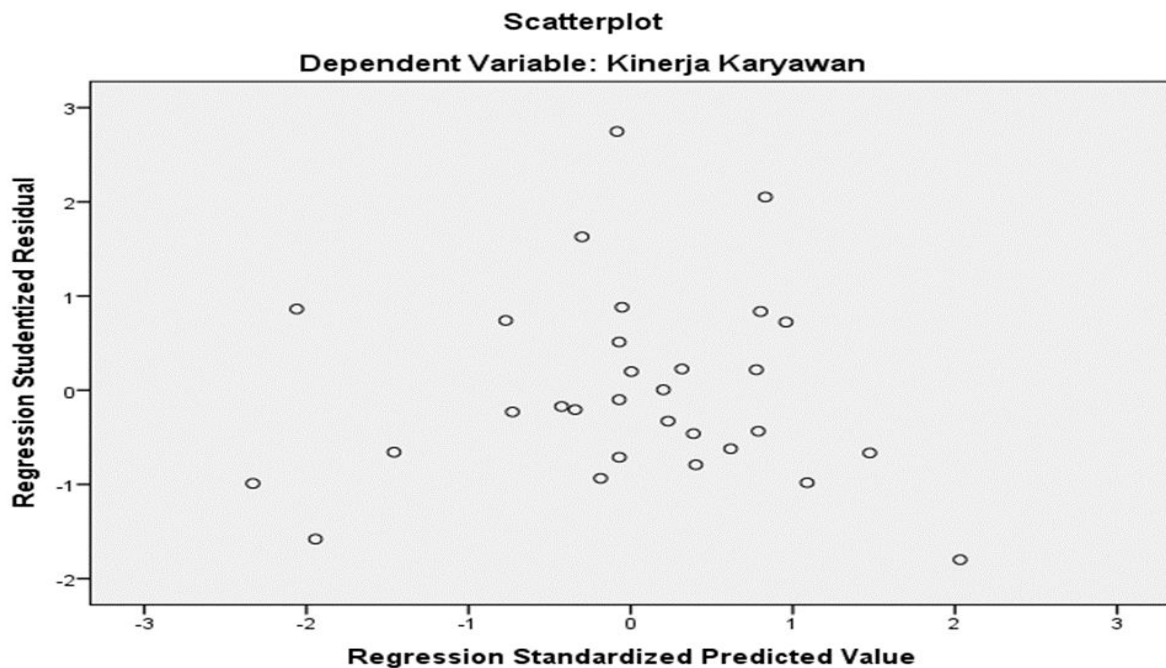
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X ₁)	0,297	3,369	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,454	2,203	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,535	1,871	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan yang ada pada Tabel 8 memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* dari kesemua variabel independen lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF <10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dengan sumbu X adalah nilai residual yang telah di-*studentized*, dapat digunakan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, uji regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana perubahan variabel dependen apabila variabel independen mengalami perubahan.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21,584	5,061	
	Kompensasi (X1)	-0,553	0,277	-0,570
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,276	0,243	0,263
	Kepuasan Kerja (X3)	0,655	0,175	0,797

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari model regresi di atas, maka dibuat persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 21,584 - 0,553X_1 + 0,276X_2 + 0,655X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 21,584 jikalau variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 21,584.
2. Nilai regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan nilai negatif 0,553 yang artinya setiap peningkatan 1% pada variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,553 atau 55,3% dengan anggapan variabel lain adalah tetap.
3. Nilai regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai positif 0,276 yang artinya setiap peningkatan 1% pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,276 atau 27,6% dengan anggapan variabel lain adalah tetap.
4. Nilai regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan nilai positif 0,655 yang artinya setiap peningkatan 1% pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,655 atau 65,5% dengan anggapan variabel lain adalah tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menaksir seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan keragaman variabel penelitian. Ketidakmampuan variabel-variabel independen dalam mmenerangkan variabel dependen secara memadai ditunjukkan oleh nilai R^2 yang rendah (Ghozali, 2011).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	0,368	0,295	3,334

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 10, terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,368 yang berarti variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 36,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya (100% - 36,8% = 63,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Pengujian parsial dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui seberapa signifikan masing-masing variabel bebas (X) menjelaskan variabel terikat (Y). Dengan asumsi nilai signifikansi < 5% atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima, yang menyatakan bahwa variabel bebas secara independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,584	5,061		4,265	0,000
Kompensasi (X1)	-0,553	0,277	-0,570	-1,993	0,057
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,276	0,243	0,263	1,135	0,267
Kepuasan Kerja (X3)	0,655	0,175	0,797	3,741	0,001

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian parsial yang tertera dalam Tabel 11, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-1,993 < t_{tabel} (2,056)$ dengan tingkat signifikansi $0,057 > 0,05$. Hal ini mengakibatkan hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Selain itu, t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $1,135 < t_{tabel} (2,056)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,267 > 0,05$. Hal ini juga menandakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, nilai t hitung yang diperoleh sebesar $3,741 > t_{tabel} (2,056)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang dilakukan terlihat bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa secara empiris sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Neutron Yogyakarta. Hal ini dapat terjadi karena mayoritas karyawan Neutron Yogyakarta memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga integritas dan rasa tanggung jawab yang tinggi sudah tertanam dalam diri karyawan sehingga tanpa adanya pengaruh dari faktor kompensasi para karyawan akan tetap memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Karyawan meyakini bahwa perusahaan akan memenuhi hak para karyawannya sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan terhadap kinerja yang mereka berikan.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh hasil studi yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Arifudin, 2019; Dwianto et al., 2019; Mardiani & Widiyanto, 2021; Pembriana et al., 2022; Sutrisno et al., 2022; Trisna & Guridno, 2021). Namun hasil penelitian ini didukung oleh (Rianda & Winarno, 2022) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima pekerja tidak berpengaruh pada kinerja yang mereka hasilkan, yang disebabkan karena tujuan utama pekerja adalah bisa memperoleh pekerjaan bukan untuk pemenuhan kompensasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang dilakukan terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Neutron Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan Neutron Yogyakarta tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena sudah adanya *standart operating procedure* dan pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas bagi masing-masing karyawan sehingga tanpa adanya pengawasan rutin yang dilakukan oleh atasan, karyawan akan tetap memberikan kinerja terbaiknya dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pedoman, tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini tidak menunjukkan hasil serupa dengan hasil studi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Aisah & Wardani, 2020; Erri et al., 2021; Kamal et al., 2019; Prasada, 2020; Rofiliana & Rofiuddin, 2021; Sari et al., 2020). Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aziz & Putra, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang

disebabkan karena adanya *standart operating procedure* dan pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas dalam organisasi sehingga sistem kerja perusahaan dapat berjalan dengan baik meskipun pengawasan tidak selalu rutin dilakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Neutron Yogyakarta. Temuan ini memperlihatkan bahwa pemenuhan terhadap faktor kepuasan kerja di Neutron Yogyakarta sudah diterapkan dengan baik, tercermin dari adanya sistem karir dan pemberian kompensasi yang baik, sikap kekeluargaan yang diterapkan, dan lingkungan kerja fisik yang kondusif dan memadai. Pemenuhan terhadap kepuasan kerja menjadikan karyawan lebih semangat dan nyaman dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Adha et al., 2019; Arda, 2017; Marpaung et al., 2020; Paparang et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian sekaligus menolak pernyataan yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, yang disebabkan karena adanya karakteristik pekerjaan yang tidak mengutamakan kepuasan melainkan mengedepankan hasil kerja karyawannya (Fauziek & Yanuar, 2021).

KESIMPULAN

Kinerja karyawan adalah salah satu variabel penting dalam upaya organisasi mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan. Berbagai macam elemen dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mengembangkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Begitupun yang terjadi pada penerapan gaya kepemimpinan dan pemenuhan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui seberapa signifikan kontribusi dari ketiga faktor pendorong kinerja, khususnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dalam memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Neutron Yogyakarta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Sementara itu, kompensasi dan gaya kepemimpinan ditemukan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi dapat mengoptimalkan pemenuhan terhadap faktor kepuasan kerja untuk memberikan pengaruh positif pada prestasi dan semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

SARAN

Saran Praktis

Dari hasil studi yang telah dilakukan terlihat bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor paling signifikan yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di Neutron Yogyakarta. Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik maka perusahaan dapat menitikberatkan pemenuhan kepuasan kerja pada indikator lingkungan kerja dan interaksi yang terjalin antara atasan dengan karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, ketersediaan sarana dan prasarana yang baik dan memadai di setiap kantor cabang, serta mempertimbangkan ide dan pendapat dari setiap karyawan dalam inovasi produk perusahaan. Alhasil perusahaan tidak hanya berhasil dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, tetapi juga berhasil dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Saran Teoritis

Penelitian ini hanya berfokus pada aspek kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, penelitian ini juga hanya dilakukan pada karyawan PT Lembimjar Neutron Yogyakarta sehingga tingkat penggeneralisasiannya juga terbatas hanya pada ruang lingkup PT Lembimjar Neutron Yogyakarta. Oleh karena itu, untuk memberikan dukungan yang lebih kuat terhadap teori, para peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan populasi dan juga aspek penelitian seperti penerapan budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan yang lainnya.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Aquinas, P. G. (2011). *Principle and Practice of Management*. Printed by Excel Books Private Limited, A-45.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arikunto, S. (1989). *Manajemen Penelitian*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management-The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Bernardin, H. J., & Russell, J. (1998). *Human Resource Management : An Experiential Approach* (Second edi). McGraw Hill.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behaviour : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Ryerson.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). UNDIP Press.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (1st ed.). Sefa Bumi Persada.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen* (Edisi Kedu). BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (Seventh Ed). McGraw-Hill International.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Ghalia Indonesia.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2).
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14.
- Mathis, L. R., & John, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). Salemba Empat.

- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pembriana, S. S., Rafika, R., & Jamaluddin. (2022). The Influence Of Compensation, Spirit of Work And Work Environment On The Performance Of Binjai City Education Office Employee. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1510–1524.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(2).
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2).
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6).
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2).
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw Hill, Inc.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.