

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teori**

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Job Performance theory yang mengatakan bahwa: "Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37). Job performance merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi finansial serta Kinerja Kerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait.

#### **2.2 Kinerja Karyawan**

##### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam mencapai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas atas dasar tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Menurut (Hasibuan, 2017, hal. 95) Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan komponen prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, bekerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab .Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement) (Bangun, 2012, hal. 231). Sedangkan menurut Kasmir (2016: 183) menyatakan bahwa Kinerja adalah Snilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Dan juga menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

### **2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Wirawan dalam ryani dan Dede (2019:74) mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis: hasil kerja, perilaku kerja sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Kelompok-kelompok tersebut adalah:

1. Hasil Kerja. Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang di gunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13)

1. Faktor Kemampuan (ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dari karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ superios, very superior dan gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (motivation) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka

yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Jika berbicara tentang Kepemimpinan tentu kita harus mengetahui apa itu pemimpin, pengertian siapa pemimpin tersebut. Menurut Mulyadi dan Widi Winarso (2020) Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin atau kepala suatu bagian organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dia dapat mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam kepemimpinan ini tentunya terdapat Gaya kepemimpinan yang merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Dian Narulita Tristina, 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan seringkali menjadi permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan. Dengan kata lain, bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat untuk bawahan, sehingga pemimpin dapat sukses memimpin perusahaannya.

Menurut Rompas, dkk (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Menurut Heni Rohaeni (2016) Pada dasarnya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menetapkan kepemimpinannya dalam praktiknya. Bahkan didalam satu organisasi atau perusahaan dalam suatu bagian, divisi, atau cabang yang sama bisa terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain.

Menurut (Hasibuan, 2014) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemimpin tidak peduli 16 cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin suatu organisasi sehingga mempengaruhi sifat dan mendorong karyawan melakukan tugas pekerjaan dengan baik.

### **2.3.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter meyakini bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak untuk diterapkan agar tujuan organisasi tercapai (Ony, 2019). Sedangkan menurut Purwanto, A., dkk. (2020) Pemimpin macam ini sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kata otoriter diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa kaku yang diterima pada khalayak bersifat dipaksakan (Pasla, dkk, 2015). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

### **2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Parameter gaya kepemimpinan berdasar (Pahrul & Rissa, 2020) meliputi:

1. Sifat, yaitu kepribadian seorang pemimpin dan kualitas diri seorang pemimpin.
2. Kebiasaan, tingkah laku dan segala tindakan untuk mejadi atasan yang baik.
3. Temperamen, yaitu sikap dengan ciri khasnya untuk dapat berkorelasi bersama individu lainnya.
4. Watak, yaitu atasan yang lebih subjektif mampu mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan serta keberanian
5. Kepribadian, yaitu keberhasilan yang di pengaruhi oleh sifatnya

### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap

bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.

4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

## **2.4 Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Loppies (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Maryadi dan Misrania (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan setelah melakukan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwasannya Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

### **2.4.2 Jenis-jenis kompensasi**

Salah satu pendapat yang mengemukakan kompensasi menurut (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018: 6) kompensasi tergolong jadi 2 yakni:

1. Kompensasi Finansial mencakup 2 yakni kompensasi langsung serta tak langsung (tunjangan) :
  - Kompensasi finansial langsung mencakup gaji, bonus, insentif dan tunjangan hari tua.
  - Kompensasi finansial tidak langsung mencakup asuransi, tempat tinggal kendaraan dan pesangon.
2. Kompensasi Non Finansial, Kompensasi non finansial mencakup promosi, kenaikan pangkat, pujian dari atasan, nyaman dalam bekerja

### **2.4.3 Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang kurang menarik akan meningkatkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja. (Bangun, 2012:255)

### **2.4.4 Indikator Kompensasi**

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.
2. Insentif Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan
3. Tunjangan Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan
4. Fasilitas Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

### **2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu

lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.
3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan. Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.
4. Biaya Hidup Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah

## 2.5 Penelitian Terdahulu

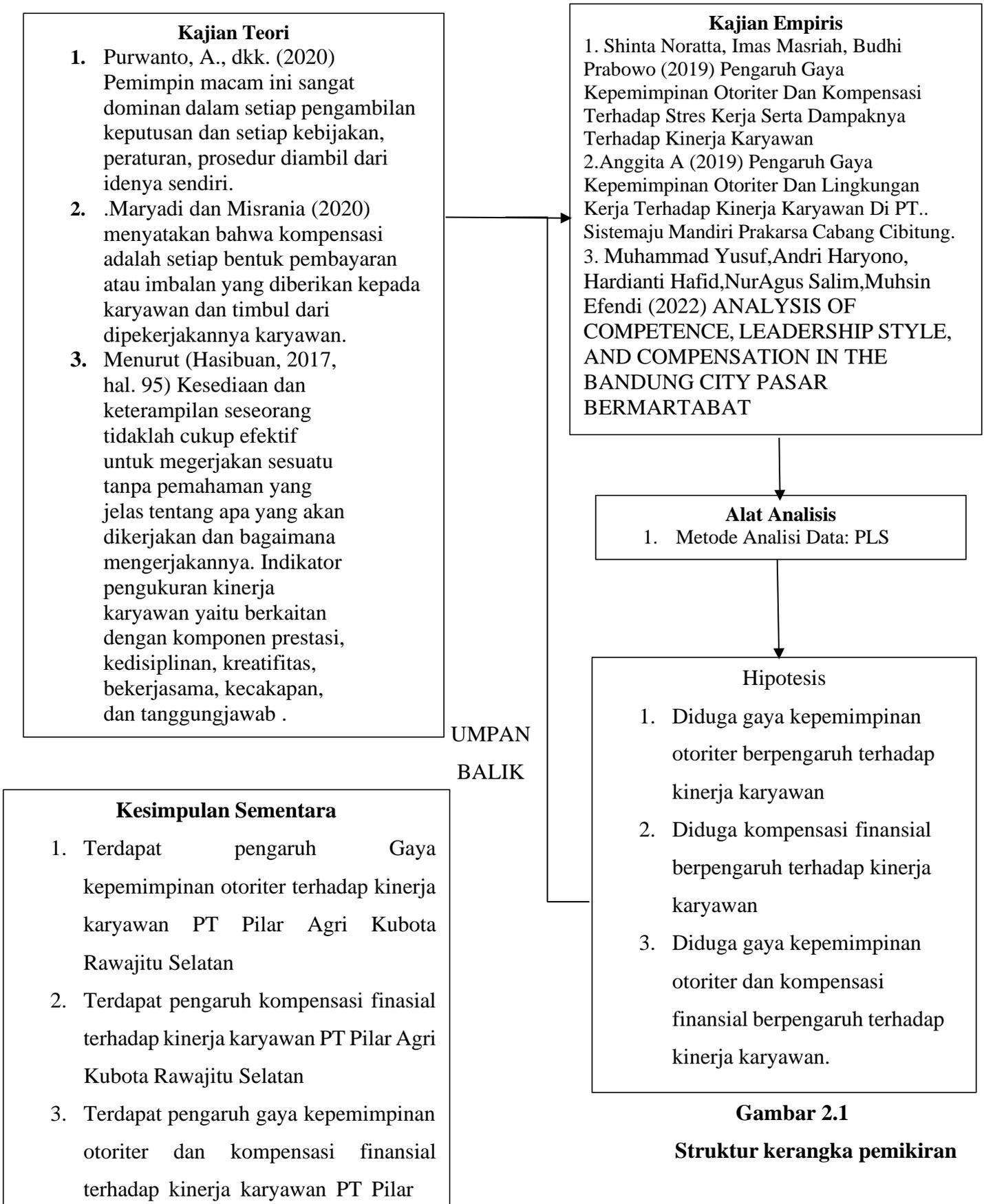
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1.	Shinta Noratta, Imas Masriah, Budhi Prabowo (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja secara simultan. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi secara parsial berdampak besar terhadap Stres Kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.	1.Objek Penelitian dilakukan di PR Armaz Insan Mandiri 2. Tahun Penelitian yaitu 2019 3. Populasi dan sampel 4. Teknik pengambilan data	Kontribusi penelitian ini bagipenulis adalah sebagai salah satu acuan selanjutnya
2.	Anggita, A. (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menyatakan Gaya Kepemimpinan	1.Objek Penelitian dilakukan di PT..	Kontribusi penelitian ini bagipenulis

		Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung.	Otoriter Dan Lingkungan Kerja berpenaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT.. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung.	Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung. 2. Tahun Penelitian yaitu 2019 3. Populasi dan sampel 4. Teknik pengambilan data	adalah sebagai salah satu acuan selanjutnya
3.	Marliana Budhiningtias Winanti (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Grand Textile Industry) Vol 7. No 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1.Objek Penelitian dilakukan di PT.. PT. Grand Textile 2. Tahun Penelitian yaitu 2017 3. Populasi dan sampel 4. Teknik pengambilan data	Kontribusi penelitian ini bagipenulis adalah sebagai salah satu acuan selanjutnya
4.	Muhamad Nanang Rifa'I; Sukidjo; Riyanto Efendi (2019)	The Performance of Employees Influenced by LeadershipStyles and Compensation	Leadership style has a positive and significant influence on employee	1.Objek Penelitian 2. Tahun Penelitian yaitu 2019 3. Populasi	Kontribusi penelitian ini bagipenulis adalah sebagai

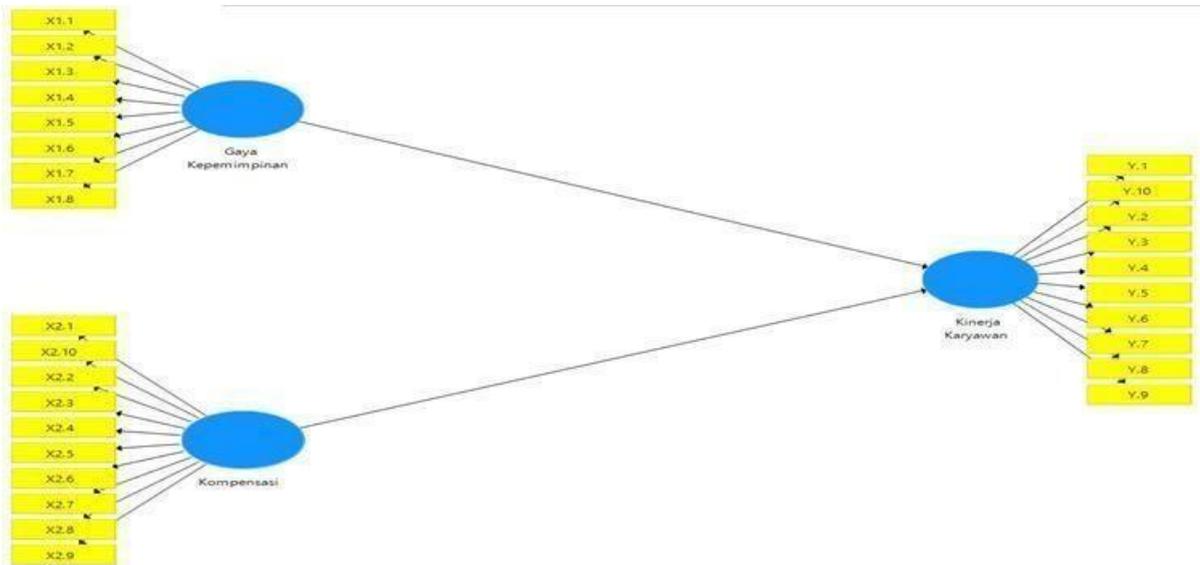
			performance, Compensation has a positive and significant effect on employee performance, Leadership style and compensation together affect the employee performance variable by 38.1% and by 61.9% influenced by other variables.	dan sampel 4. Teknik pengambilan data	salah satu acuan selanjutnya
5.	Muhammad Yusuf, Andri Haryono, Hardianti Hafid, NurAgus Salim, Muhsin Efendi (2022)	ANALYSIS OF COMPETENCE, LEADERSHIP STYLE, AND COMPENSATION IN THE BANDUNG CITY PASAR BERMARTABAT	The results showed the Supportive Leadership Style, Compensation and Competence influence the performance of employees in PT. Pasar Bermartabat Kota Bandung	1. Objek Penelitian 2. Tahun Penelitian yaitu 2022 3. Populasi dan sampel 4. Teknik pengambilan data	Kontribusi penelitian ini bagipenulis adalah sebagai salah satu acuan selanjutnya

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Struktur kerangka pemikiran**

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**

## **2.8 Pengembang Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data:

### **Gaya Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**

Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan

### **H1 : Gaya Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**

### **Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Afandi (2021: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

### **H2 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**

### **Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**

Hasil ini menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karna Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Begitupun dengan kompensasi, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian

kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran)

### **H3 : Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pilar Agri Kubota Rawajitu Selatan**