

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalasha, 2011). Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Wibowo (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi untuk hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, persyaratan atribut yang disepakati.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

##### **2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai dkk (2015, p.408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta

manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1 Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2 Pemberian imbalan yang serasi.
- 3 Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
- 4 Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
- 5 Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
- 6 Meningkatkan motivasi kerja
- 7 Meningkatkan etos kerja
- 8 Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
- 9 Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
- 10 Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
- 11 Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
- 12 Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
- 13 Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
- 14 Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- 15 Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- 16 Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
- 17 Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
- 18 Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
- 19 Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 20 Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

### **2.1.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang

memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Prestasi atau kinerja adalah catatan atau hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama ukuran waktu tertentu. Roring (2017), mengatakan hal yang diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator:

1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2017, p.173) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012 Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), menyatakan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Menurut Saraswati (2014), pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

### **2.2.2 Tujuan kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2017, 173) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas pegawai
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Sedangkan A.A Sagung Kartika Dewi Dkk (2016) dalam Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat

menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membangun perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya eksternal dan internal. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada periode yang tetap.

### **2.2.3 Sistem Pembayaran Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2017, p.174), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan :

1. Sistem waktu
  - a. Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu/bulan.
  - b. Administrasi pengupahan relatif mudah diterapkan pada pegawai tetap, dan pekerja harian.
2. Sistem hasil
  - a. Kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai, seperti per potong, meter, liter dan kilogram
  - b. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu mengerjakan.
  - c. Tidak dapat ditetapkan pada pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti pegawai administrasi
3. Sistem borongan
  - a. Cara pengupahan yang penempatannya/ penetapan besarnya jasa didasarkan volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan.
  - b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya
  - c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi tepat untuk memperoleh balas jasa wajar, perhitungan tepat.

### 2.2.4 Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Wibowo (2016, p293), kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi yaitu :

1. Pasar tenaga kerja (*The labor market*). Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.
2. Kondisi ekonomi (*The Echonomi*) kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing.
3. Pemerintah (*the Government*) pemerintah secara langsung memengaruhi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apa bila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. Perserikatan (*unions*) serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.
5. Anggaran tenaga kerja (*The Labor Budget*) anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
6. Pembuat keputusan kompensasi (*Who Makes Compensation Decition*) keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan tunjangan, apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi.

### 2.2.5 Indikator kompensasi

Adapun indikator untuk menilai kompensasi Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

## **2.3 Gaya Kepemimpinan**

### **2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2011:303), “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Zainal, dkk.2014:42), “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Feriyanto, dkk. (2015:95), “Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”. Noor (2013:168), “Gaya pemimpin transformatif dan bijaksana serta mampu memberikan solusi yang tepat atas setiap permasalahan dapat meningkatkan komitmen para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga ide- ide kreatif dapat tercipta”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

### **2.3.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan**

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain. Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan Hasibuan (2019) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan

keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Demokrasi Kepemimpinan demokrasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalties, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan *Laissez faire* Kepemimpinan *laissez faire* (Bebas) apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dengan dimensi gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2013:170) sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
  - a. Memusatkan wewenang
  - b. Mendiktekan metode kerja
  - c. Membuat keputusan unilateral
  - d. Membatasi partisipasi karyawan
2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi
  - a. Melibatkan Karyawan
  - b. Mendelegasikan Wewenang
  - c. Mendorong Partisipasi
  - d. Menggunakan umpan balik
3. Gaya Kepemimpinan *laissez faire*
  - a. Memberikan kebebasan untuk keputusan
  - b. Membebaskan cara kerja

### **2.3.3 Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi**

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Sutrisno (2009, p.219), dapat dikelompokkan jadi empat yaitu:

1. Perenanan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakan
4. Pengendalian

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kanca pengambilan keputusan Sutrisno (2009, p.219).

### **2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kartono (2018):

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan.
2. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.
3. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
4. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### 2.3.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut (2016, p.98).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016, p.98)

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan memahami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

### 2.3.6 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.

3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Emron Edison dkk (2016, p.98-99) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

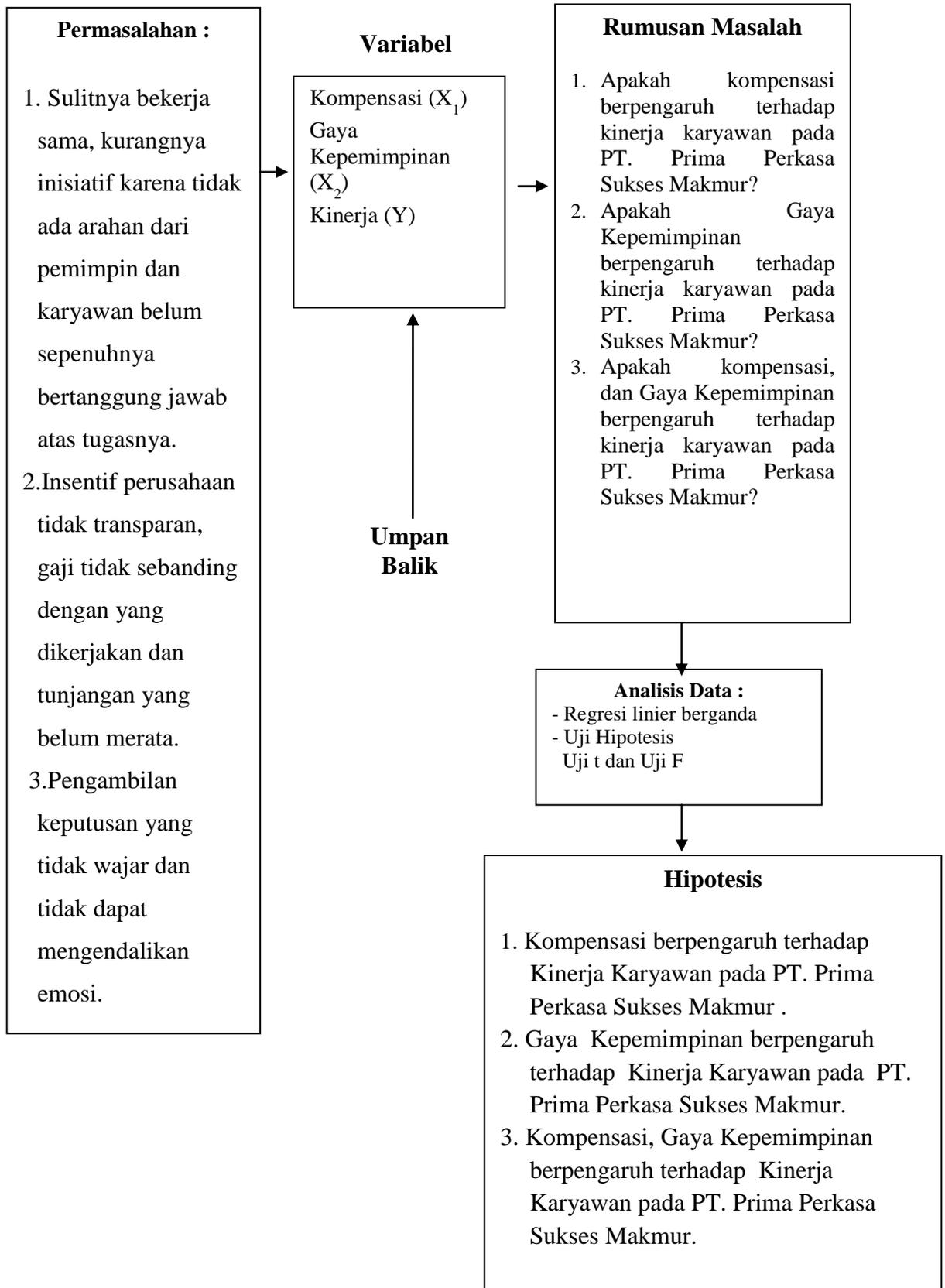
1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hypermart Sampit dan Palangka Raya.	Kristinae dkk (2019) Vol.4, No.1.	Adanya Hubungan yang positif antara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hypermart Sampit dan Palangka Raya.	Terdapat perbedaan pada variabel X1 Lingkungan Kerja
2	Analisis ketaatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak	Muntaha dkk (2019) Vol. 21 No.1.	Terdapat hubungan yang positif dan Berpengaruh secara signifikan antara Ketaatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak	Terdapat perbedaan pada variabel X1 Ketaatan
3	Pengaruh Gaya Keemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB BumiPutera 1912 Cabang Tikala	Andrew C. Johannes (2016)	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen	Terdapat perbedaan pada variabel Lingkungan Kerja
4	Leading for Safety: A Question of Leadership Focus	Malin Mattson Molnar (2019)	A safety-specific leadership contributed the most to the enhanced safety of the three different kinds of leadership.	Terdapat kesamaan untuk variabel leadership
5.	Determinants of managerial compensation: An empirical exploration	Rajiv Kumar (2019)	The results obtained provide support for the influence of human capital as well as performance variables on compensation.	Terdapat persamaan untuk variabel kompensasi

*Sumber : Journal*

## 2.5 Kerangka Pikir



## **2.6. Hipotesis**

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### **2.6.1 Pengaruh Kompensasi Pada Kinerja karyawan.**

Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan sehingga bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan penghasilan tambahan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang begitu besar yang telah mereka kerjakan merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja, untuk itulah diperlukan keselarasan dalam bekerja. Nenny Rinawati (2016), Sedarmayanti (2017,p.173), kompensasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan dalam suatu perusahaan untuk setiap karyawan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan/organisasi Untuk menjamin tercapai keselarasan tujuan, institusi melalui pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian hubungan timbal balik antar organisasi dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu di uji apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur Bandar Lampung.**

### **2.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah hal yang paling penting dalam mengembangkan kemajuan organisasi. Menurut Lengkong dkk (2016) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Misnan dkk (2017) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur Bandar Lampung.**

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja karyawan**

Hubungan antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kaca mata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialisasi. Sunyoto dalam hidayat dkk (2019) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Cahyadi (2019) Kepemimpinan, istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. manajemen menangani banyak kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur Bandar Lampung.**