PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BISNIS LAUNDRY 99 DI KECAMATAN ARCAMANIK BANDUNG JAWA BARAT

Yunita Fourina Dewi *)

***) Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi (STIA Bagasasi)**

Jl. Cukang Jati No. 5. Bandung

Email: fourina.dewi@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine how strong the influence of compensation and leadership style partially and simultaneously on employee performance at the Laundry Business 99 in Arcamanik District, Bandung, West Java. The research method used a survey with a quantitative approach that is correlational with the sampling technique is simple random sampling with the number of samples in this study were 28 respondents. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that: a) There is a positive and significant effect of compensation on employee performance, b) There is a positive and significant influence of leadership style on employee performance and c) There is a positive and significant influence on compensation and style joint leadership on employee performance at Laundry 99 Business in Arcamanik District, Bandung, West Java. This means that high compensation will be part of an effort to improve employee performance. A good leadership style is a style that is formed to foster clarity of goals and objectives, a work structure to achieve goals and objectives, and an effort to foster relationships between employees.*

Keywords: *Compensation, leadership style and employee performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini dengan semakin berkembangnya aktivitas bisnis *laundry* di Bandung Jawa Barat Tahun 2018 memberikan dampak positif dengan lahirnya bermacam macam jenis usaha. Pelaku usaha semakin kreatif dan inovatif dalam menawarkan produk barang dan jasa yang dihasilkan kepada konsumennya. Bisnis *laundry* adalah salah satu alternatif jenis usaha yang dapat dipilih dalam berwirausaha. Juga merupakan salah satu bisnis yang sedang naik daun. Karena bisnis jasa ini memiliki peluang bisnis yang sangat baik, masyarakat kota yang semakin sibuk, membuat usaha jasa *laundry* semakin laris maka banyak yang ingin memulai membuka usaha jasa *laundry* ini. Sehingga pemilik usaha harus meningkatkan kualitas dan pelayanan agar pelanggan tertarik untuk menggunakan jasa *laundry* tersebut. Setiap pelanggan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, tetapi semua pelanggan melakukan hal yang sama yaitu konsumsi barang dan jasa. (<https://ekonomi.kompas.com/read/2018>).

Berkembangnya industri *laundry* tidak luput dari peran pemilik *laundry* yang selalu mengedepankan strategi agar usaha *laundry* nya tetap bisa bersaing diantara industri *laundry* lain yang sudah banyak beredar di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. Hal ini dilakukan agar dapat mempertahankan pelanggan tetap yang sudah lama menggunakan jasa *laundry* dan mendapatkan pelanggan tetap yang baru guna mempertahankan bisnis tetap berjalan dan mampu bertahan dalam kerasnya persaingan. Setiap *laundry* tentunya memiliki strategi untuk mempertahankan dan mendapatkan pelanggan, salah satunya dengan cara

memberikan gratis 1x cuci setelah pelanggan melakukan beberapa kali pencucian, dan layanan antar-jemput.

Perubahan gaya hidup yang terjadi di zaman yang modern ini telah membuat semua aktifitas menjadi lebih praktis, seperti urusan mencuci pakaian kotor. Bagi kebanyakan orang terutama mahasiswa lebih cenderung menggunakan jasa *laundry* ketimbang mencuci sendiri pakaian yang kotor, hal ini disebabkan oleh kesibukan para mahasiswa dan rasa malas mahasiswa untuk mencuci pakaiannya sendiri menjadikan industri *laundry* mulai tumbuh pesat di sekitar kampus. Semakin banyaknya mahasiswa yang menempuh pendidikan di kota Bandung membuat semakin banyak pula usaha yang dijalankan oleh masyarakat yang ada di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan pelaku usaha untuk berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dalam dunia usaha yang semakin berkembang pesat, setiap perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan ditunjukkan melalui kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen. Permasalahan kinerja dalam penelitian ini berada dalam lingkup industri rumah tangga, yaitu bisnis *laundry*.

Keberhasilan bisnis *laundry* sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya, isu pokok bagi efektivitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan aspek atau komponen tindakan dari pekerjaan karyawan. Perusahaan berkinerja terbaik dapat menciptakan perubahan di pasar. Perusahaan yang dapat bersaing secara efektif dapat memahami perubahan kondisi bisnis, sambil *merespons* cara yang memungkinkan dalam mendapat keuntungan dari iklim bisnis yang selalu berubah.

Penting sekali perhatian pemilik *laundry* terhadap motivasi yang diberikan untuk karyawan, apabila motivasi diberikan secara benar maka karyawan akan terdorong untuk pencapaian kinerja yang tinggi, namun apabila motivasi yang diberikan pemilik *laundry* tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka mereka akan malas untuk bekerja lalu akan menurunkan kinerja dan akan berdampak pada menurunnya jumlah pelanggan yang akan mempercayakan pakaiannya pada usaha *laundry* tersebut

Kemudian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu perusahaan kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan itu. Peran pemimpin sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu perusahaan. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi di dalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada di perusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawahan ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja, sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat

apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut.

Perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih responsive serta menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan perusahaan dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan memerlukan pemimpin bertanggung jawab yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pelayanan merupakan aspek kualitas jasa yang sangat penting. Karena jasa pelayanan ini tidak terlepas dari persaingan antar perusahaan penyedia jasa yang sejenis. Dari berbagai *laundry* yang ada, berlomba-lomba untuk memperoleh kepercayaan kepada pelanggan dengan mengemukakan kualitas yang terbaik. Setiap pelanggan mengharapkan bahwa service yang akan didapat sesuai dengan harapan yang dijanjikan oleh penyedia jasa. Terlebih dapat melebihi dari harapan itu sendiri. Namun apabila tidak direspon dengan baik dan cepat oleh pihak penyedia jasa dapat menyebabkan suatu masalah yang kemudian berujung penurunan kepercayaan dari pelanggan terhadap pihak penyedia jasa. Baik buruk kualitas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada para pelanggan akan berpengaruh pada nama perusahaan itu sendiri.

Studi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Tahun 2018 di perusahaan jasa *laundry* yaitu konsumen akan banyak memakai jasa salah satu *laundry* tertentu jika *laundry* tersebut dapat memberikan kualitas jasa yang lebih baik dari *laundry-laundry* lainnya seperti rasa aman terhadap barang yang akan di *laundry*, nyaman saat berada di lokasi *laundry*, keramahan dari karyawan kepada pelanggan, kelengkapan peralatan yang tersedia, kecepatan dan ketangkasan dalam melayani pelanggan, serta dapat memberikan informasi yang benar dan cepat jika terdapat masalah yang terjadi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh kompensasi yang diterimanya. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi, dan untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap kerja karena kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan merangsang orang untuk giat bekerja. Nitisemito (2006) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Menurut Dessler (2007) kompensasi mencakup pembayaran secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan dan ganjaran penghargaan kerja seperti hal-

hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Dari pendapat tersebut kompensasi tidak saja menyangkut mengenai upah atau imbalan yang rutin diterima pegawai seperti pikiran orang awam selama ini. Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan. Misalnya fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan beserta tunjangan lainnya, yang dapat dinilai dengan uang dan ganjaran penghargaan kerja. Kompensasi bukan hanya penting, tetapi masalah kompensasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, oleh karena itu besar dan macamnya kompensasi yang diberikan harus mampu menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan Marwansyah (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen. Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi pegawai untuk merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang libur yang dibayar majikan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi melalui pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong (2008), gaya pada dasarnya merupakan terjemahan bahasa Inggris “*style*” yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya. Kita menyadari bahwa di mana saja kelompok manusia berada, harus ada yang dituakan sebagai pemimpinnya. Di dalam organisasi ditemui berbagai bentuk kepemimpinan, ada yang berbentuk demokrasi, diktator atau otoriter, dan bentuk konsultatif. Dalam hubungan dengan ini maka gaya kepemimpinan menurut Almasdi (2000) adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-ubah. Kesemuanya itu adalah untuk terciptanya kesatuan dan persatuan dalam berfikir serta berbuat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard dikutip oleh Pasolong (2008), mengemukakan bahwa gaya pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka tetapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setindaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberikan arah yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara *telling style* (gaya menyatakan/memerintah/mengarahkan), *selling style* (gaya menawarkan/menjual), *participating style* (gaya partisipasi) dan *delegating style*

(gaya pendelegasian wewenang) baik secara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2000), menyatakan bahwa kinerja yang efektif dari pegawai di dalam suatu pekerjaan akan memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja menonjol dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Prawirosentono (2000), mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai/perorangan tidaklah cukup hanya dengan membuat standar kecakapan saja. Apabila istilah “kecakapan” sering kali dipahami sebatas keterampilan teknis (*technical skill*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*) seseorang, maka perlu ditetapkan standar kompetensi pegawai, yang mempunyai cakupan luas dan komprehensif, yang terdiri dari motif (*motive*), sifat (*trait*), citra diri (*self-image*), peran sosial (*social role*), pengetahuan (*knowledge*), dan ketrampilan (*skill*). Sedangkan menurut Simamora (2009), manajemen kinerja adalah alat dengannya perilaku-perilaku kerja pegawai dipadukan dengan tujuan-tujuan organisasional. Apapun sistem yang dipakai, sistem tersebut perlu selaras dengan kultur dan prinsip-prinsip yang berlaku dalam organisasi.

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan wahana yang penting dan menentukan bagi organisasi yang berorientasi pada upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Selanjutnya dari berbagai literatur, dapat diketahui berbagai indikator yang biasa dipakai untuk menilai kinerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000), indikator-indikator tersebut antara lain: kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Dari hasil definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi melalui kualitas kerja yang dihasilkan serta kuantitas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai ketepatan waktu melalui berdisiplin serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika dikarenakan adanya motivasi yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, yang bersifat korelasional di mana untuk melihat seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada sekelompok individu yakni pegawai Bisnis *Laundry* 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Secara umum populasi dimaksudkan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, Sugiyono (2009) Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di Bisnis *Laundry* 99 Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 28 orang.

Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa sampel secara umum menjelaskan mengenai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara acak dari populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Berdasarkan penjelasan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian dengan menggunakan teknik *simple random sampling* ini berjumlah 28 orang pegawai dapat dilihat pada penentuan sampel (Sugiyono, 2009: 99) dengan kesalahan 5% dari 30 orang pegawai menjadi 28 orang pegawai tanpa melihat strata. Penelitian ini dilakukan di Bisnis Laundry 99 Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 6 (enam) bulan dimulai dari bulan September 2018 s.d Februari 2019.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis *statistik inference* atau statistik induktif yaitu untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi dengan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier sederhana

Nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 47,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,9% disebabkan faktor lain seperti motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat signifikan atau tidak, maka perlu diuji signifikannya dengan menggunakan rumus t .

Dari hasil perhitungan maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = 4,815 selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk kesalahan 5%, dengan menggunakan uji dua pihak di mana $dk = n - k$; $28 - 2 = 26$, dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar = 2,048. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_a) artinya terdapat pengaruh yang positif kuat dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk menghitung nilai r_{x_2y} , yaitu antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat, hasil perhitungannya adalah $r_{x_2y} = 0,713$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka koefisien korelasinya yang ditemukan adalah $r_{x_2y} = 0,713$. Setelah nilai ini dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi sebelumnya, maka diketahui bahwa koefisien korelasi tersebut termasuk ke dalam kategori yang positif kuat karena berada diantara interval (0,60 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat.

Sedangkan untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan koefisien determinasinya (r^2) dengan hasil perhitungan sebesar 50,9%, maka hal ini berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 50,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 49,1% berpengaruh terhadap faktor lain. Selain gaya kepemimpinan ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pembinaan karyawan dan disiplin kerja. Selanjutnya untuk mengetahui

apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat signifikan atau tidak, maka perlu diuji signifikannya dengan menggunakan rumus t. Dari hasil perhitungan tersebut di atas maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = 5,189 selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk kesalahan 5 %, dengan menggunakan uji dua pihak di mana $dk = n - k$; $28 - 2 = 26$, dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar = 2,048.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_a), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya koefisien tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Analisis regresi linier berganda

Berdasarkan hasil analisis di dapat nilai F_{hitung} sebesar 16,643 nilai dengan F_{tabel} , untuk dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $(28 - 2 - 1) = 25$ diperoleh nilai F_{tabel} pada taraf kesalahan yang ditetapkan adalah 5% = 3,34. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat berlaku untuk seluruh populasi. Dari perhitungan di atas ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,643 > 3,34$), maka dapat dinyatakan bahwa regresi berganda tersebut kuat, positif dan signifikan serta dapat diberlakukan di mana sampel diambil. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_a), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat diterima atau terbukti, artinya jika kompensasi dan gaya kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan variabel independen (kompensasi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat.

$$\text{Hasil persamaan regresi: } \hat{Y} = 1,236 + 0,290 X_1 + 0,418 X_2$$

Konstanta sebesar 1,236 berarti bahwa tanpa adanya kompensasi dan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan masih tetap bernilai positif dan secara kuantitatif bernilai 1,236 satuan kinerja karyawan. Koefisien X_1 sebesar 0,290 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan kompensasi akan mampu meningkatkan 0,290 satuan kinerja karyawan dan koefisien X_2 sebesar 0,418 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan gaya kepemimpinan akan mampu meningkatkan 0,418 satuan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Adapun untuk gaya kepemimpinan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat

Dengan mengidentifikasi kompensasi dan gaya kepemimpinan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bisnis Laundry 99 di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat.

Kompensasi dan gaya kepemimpinan menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan, artinya tanpa kompensasi dan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan Bisnis *Laundry 99* di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat tidak dapat ditingkatkan atau dilaksanakan secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi mendorong peningkatan kinerja karyawan Bisnis *Laundry 99* di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. Artinya jika semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Gaya kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada Bisnis *Laundry 99* di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. Artinya jika semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dapat mengubah pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para karyawan.
3. Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Bisnis *Laundry 99* di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi dan semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal tersebut bahwa kompensasi yang tinggi akan menjadi bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik merupakan gaya yang dibentuk untuk menumbuhkan kejelasan tujuan dan sasaran, struktur kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran, serta usaha untuk membina hubungan antara para karyawan.

Saran

1. Sebaiknya Bisnis *Laundry 99* di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat dapat mempertahankan kompensasinya yang selama ini sudah sesuai dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat selalu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian hasil kerja sehingga akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan.
2. Pemimpin perlu meningkatkan keterampilan untuk mengembangkan kepemimpinannya, karena hal tersebut dapat berperan untuk meningkatkan komitmen perusahaan dan kinerja karyawan. Salah satu hal yang mampu meningkatkan gaya kepemimpinan adalah pemimpin harus mampu menciptakan semangat kerja, memberikan dorongan dan dukungan untuk lebih inovatif, serta memberikan perhatian dan motivasi, termasuk melakukan pendekatan dengan karyawan yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan kelemahan karyawan.
3. Kinerja pegawai agar ditingkatkan dengan bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Almasdi, Yusuf Suit, 2000. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV Haji Masagung.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Nitisemito, Alex A., 2006, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.