

**Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada
CV Supernova Marketindo Perkasa Boyolali****Taufik Iskandar¹, Endang Saryanti²****Universitas Dharma AUB Surakarta**Email: Taufikiskandar78@gmail.com¹, endsary@gmail.com²**ABSTRAK**

Kinerja karyawan CV. Supernova MarketindoPerkasa Boyolali merupakan tujuan dilakukan penelitian ini untuk membuktikan empiris baik dengan parsial atau simultan dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja.

Sampel pada penelitian ini dilakukan terhadap 62 karyawan CV. Supernova MarketindoPerkasa Boyolali memakai tehnik sensus. Analisis data memakai regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Bersandar kepada kesimpulan pada riset secara parsial dan simultan kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja memberi sebuah pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi sejumlah 78.4% sedangkan sisanya 21.6%.

Kata Kunci : kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja, Kinerja karyawan

Abstract

Employee performance CV. Supernova MarketindoPerkasa Boyolali is the aim of this research which is empirically proven both partially and simultaneously from the variables of leadership, compensation and jobsatisfaction.

The sample in this study was conducted on 62 employees of CV. Supernova MarketindoPerkasa Boyolali uses a census technique. Data analysis used multiple linear regression, t-test, F-test and coefficient of determination.

Relying on the conclusions of partial and simultaneous research on leadership, compensation and jobsatisfaction has a positive and significant influence on employee performance. The results of the calculation of the coefficient of determination are 78.4% while the remaining 21.6%.

Keywords : leadership, compensation and jobsatisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Supernova lahir pada tanggal 12 Maret 2008 serta langsung online pada saat itu juga dengan cara memakai nama www.supernova.co.id untuk nama situs, serta diresmikan di 12 Maret 2010 yang diberi tanda dengan cara Grand Presentation Perdana di kota Solo. Pendiri Supernova Boyolali yang merupakan pemilik dan pengelola adalah Y. Bangun Kadar Riyanto (GANEX), seorang ASN dengan pendidikan terakhir SMA serta masih bekerja di Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja), Kab. Boyolali, Jawa Tengah, Indonesia. Lama mengetahui dan terjun di dunia internet Marketing pada tahun 1995.

Kinerja ialah keluaran kerja dengan bentuk kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan didalam melakukan tugasnya sesuai seraya tanggung jawab masing-masing.

Kepemimpinan ialah hasil pimpinan memberi masukan ke semua bawahan supaya bekerja dengan hasil terbaik untuk menggapai hasil yang diinginkan (Sunarto, 2005:33). Kepemimpinan ialah gaya serta perilaku pimpinan dalam menciptakan orang lain mematuhi apa yang diinginkannya (Mangkuprawira dan Hubies, 2007:137). Slamet (2007:188) kepemimpinan ialah keahlian dan seni

yang bisa mempengaruhi orang lain untuk dapat pokok pikiran, perintah, sikap dan perilaku sesuai dengan keinginan organisasi.

Kompensasi ialah timbal balik organisasi tentang kerja keras yang dilakukan karyawan. Setiap karyawan diperusahaan memiliki harapan untuk selalu memperoleh kompensasi yang di inginkan dan apabila keinginan sudah terpenuhi lalu karyawan akan dengansenantiasa semangat bekerja. Menurut Putra (2014: 5), unit personalia merencanakan dan mengelola kompensasi dibagikan secara tepat, karyawan akan lebih termotivasi dan akan lebih puas dalam menggapai target perusahaan.

Simamora (2006: 445) mengatakan kompensasi yang baik ialah pola kompensasi yang tanggap tentang situasi dan pola yang bisa memberi motivasi pada karyawan-karyawan, oleh karena itu pola kompensasi seharusnya bisa memberi pemenuhan kebutuhan pada setiap karyawannya, dan memastikan bahwa perlakuan adil ke karyawan dalam hal kompensasi serta memberikan bayaran sesuai dengan kerja mereka untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan, bilamana pola kompensasi itu sudah bisa memenuhi kebutuhan karyawan, lalu karyawan akan senantiasa memenuhi tanggung jawab secara optimal.

Kepuasan ialah salah satu bagian bertindak di peningkatan kerja beberapa karyawan. Kepuasan kerja ialah kondisi sikap karyawan disaat terjadi serta disaat tidak terjadi kesepakatan upaya dari pekerjaan karyawan berasal instansi dengan tingkatan balas jasa selalu diinginkan para karyawan (Martoyo, 2007:156).

Robbins (2003:10) menyatakan kepuasankerja mengarahkan ke sikap diri dengan cara umum tentang pekerjaannya. Seseorang atau karyawan dengantingkat kepuasankerja yang besar memiliki sifat positif ke hasil pekerjaannya, sedangkan apabila karyawan tidakpuas dengan pekerjaannya memiliki sifat negatif ke pekerjaannya. Pernyataan inilah memberikan petunjuk kesetiap individu mempunyai tingkat kepuasankaryawan yang berbeda-beda dengan karyawan yang satu antara karyawan yang lain.

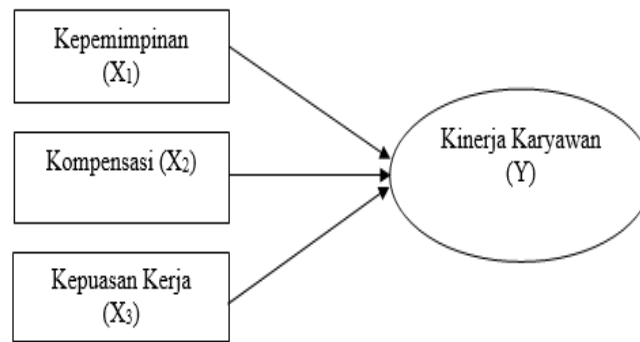
Berdasarkan uraian diatas dapat disusun riest gap sebagai berikut:

Tabel 1
Riset Gap

No	Arah Hipotesis	Berpengaruh signifikan	Berpengaruh tidak signifikan
1	Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan	Novialni (2020), Artiyany (2022),	Sugiharto (2022)
2	Kompensasi terhadap Kinerja karyawan	Hendro (2018), Novialni (2020), Suputra (2021)	Istiani (2016), Sibagariang (2022)
3	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan	Hendro (2018) Suputra (2021) Sugiharto (2022) Artiyany (2022)	Sibagariang (2022)

Berdasarkan informasi latar belakang tersebut, timbul ketertarikan di dalam diri penulis dalam menjalankan riset berjudul " Faktor-fakyor yg mempengaruhi kinerja karyawan pada CV SUPERNOVA MARKETINDO PERKASA BOYOLALI."

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Istiani (2016), Hendro (2018), Novialni (2020), Suputra (2021), Sugiharto (2022), Artiyany (2022), Sibagariang (2022)

METODE

Penelitian ini mengambil lokasi di CV. Supernova Marketindo Perkasa Boyolali yang beralamat Dusun 1, Kemas, Kec. Sawit, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57374. Sampel penelitian ini 62 karyawan CV. Supernova Marketindo Perkasa Boyolali terpilih sebagai responden memakai Teknik sensus.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Respon Responden

Kuesioner yang disebar	62
Kuesioner yang kembali	62
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	-
Kuesioner yang dapat diolah	62
Persentase kuesioner yang diolah	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	22	36%
Laki-laki	40	64%
Jumlah	62	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Tabel 4
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 th – 25 th	20	32%
26 th – 35 th	34	55%
> 36	8	13%
Jumlah	62	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Tabel 5
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SLTP	11	19%
SLTA	16	25%
DIPLOMA	17	27%
SARJANA	18	29%
MAGISTER	-	-
Jumlah	62	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2023

2. Hasil Uji Kualitas Kuesioner

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 6
Hasil Uji Validitas kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0.405	0.2500	Valid
X1_2	0.376	0.2500	Valid
X1_3	0.576	0.2500	Valid
X1_4	0.614	0.2500	Valid
X1_5	0.359	0.2500	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0.619	0.2500	Valid
X2_2	0.330	0.2500	Valid
X2_3	0.346	0.2500	Valid
X2_4	0.436	0.2500	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Tabel 8
Hasil Uji Validitas kepuasan kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3_1	0.294	0.2500	Valid
X3_2	0.252	0.2500	Valid
X3_3	0.538	0.2500	Valid
X3_4	0.497	0.2500	Valid
X3_5	0.529	0.2500	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y1	0.509	0.2500	Valid
Y2	0.457	0.2500	Valid
Y3	0.545	0.2500	Valid
Y4	0.364	0.2500	Valid
Y5	0.574	0.2500	Valid
Y6	0.514	0.2500	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2023

b. Uji Realibilitas

Tabel 10
Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0.701	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kompensasi	0.647		Reliabel
Kepuasan Kerja	0.664		Reliabel
Kinerja Karyawan	0.750		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2023

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepemimpinan	0.883	1.132
Kompensasi	0.894	1.016
Kepuasan Kerja	0.873	1.145

Sumber: Data yang diolah, 2023

Menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.784	1,158	1,917

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi , Kepemimpinan

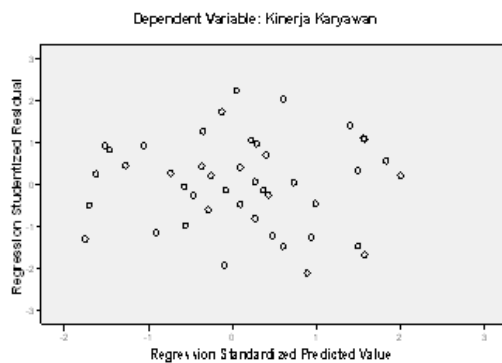
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2023

Menunjukkan tidak mengalami autokorelasi, karena nilai dw 1.917.

Tabel 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Data yang diolah, 2023

Menunjukkan titik-titik menyebar serta tidak ada pola yang jelas.

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12898208
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,570
Asymp. Sig. (2-tailed)		,902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2023

karena signifikansi $0.902 > 0.05$ maka Data terdistribusi normal

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,915	1,988		-.964	,339		
Kepemimpinan	,742	,068	,692	10,912	,000	,883	1,132
Kompensasi	,387	,087	,267	4,444	,000	,984	1,016
Kepuasan Kerja	,247	,058	,272	4,267	,000	,873	1,145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

$$Y = -1.915 + 0.742X_1 + 0.387X_2 + 0.247X_3$$

α : -1.915 kinerja karyawan negatif.

β_1 : 0.742, koefisien kepemimpinan positif.

β_2 : 0.387, koefisien kompensasi positif.

β_3 : 0.247, koefisien kepuasan kerja positif.

b. Uji t

Tabel 16
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.000	Signifikan
Kompensasi	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.000	Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2023

menunjukkan signifikansi uji t kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan model parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Tabel 17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,136	3	100,045	74,631	,000 ^a
	Residual	77,751	58	1,341		
	Total	377,887	61			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

menunjukkan signifikansi uji F kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan model simultan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891 ^a	,794	,784	1,158	1,917

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Kontribusi pengaruh variabel bebas variabel terikat 78.4% sisanya 22.6%.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi,kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

Saran

1. Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya, contohnya seperti disaat rapat atau meeting pimpinan mempersilahkan kesempatan untuk karyawan berpendapat.
2. Pimpinan memberi kesempatan ke bawahan untuk memberikan ide dan saran, contohnya seperti pimpinan memberikan waktu karyawan untuk menyampaikan ide dan saran di saat rapat.
3. Pimpinan selalu Mengamalkan tindakan tegas kepada karyawan yang melanggar, contohnya seperti pimpinan menegur karyawan secara lisan apabila karyawan melakukan pelanggaran rendah dan tertulis apabila karyawan melakukan pelanggaran sedang.
4. Mengembangkan populasi penelitian
5. Meningkatkan variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ahyari, A. 2002, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku 1*. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM
- Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I, Indeks, Jakarta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko Hani dkk. 2001. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Hasibuan Melayu SP. 2002. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Jakarta: Rajawali Press.

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnan, Heidjrachman Ranupandojo Suad. 1986 *Manajemen Personalia*: Edisi Ketiga Cetakan Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kuncoro M. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP-AMP-YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Marzuki. 2004. *Metodologi Riset*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Ghalia Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soekanto Reksohadiprojo, Indriyo GitoSudarmo, *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Veithzal Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Jurnal:
- Artiyany. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral International Finance Makassar*. STIE Tri Dharma Nusantara Makassar.
- Hendro. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*. Jurnal Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Istiani. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta.
- Novialni. 2020. *Effect Of Leadership, Motivation And Compensation On Employee Satisfaction In Mitra Karunia Indah*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sibagariang. 2022. *Effect Of Job Satisfaction, Compensation And Employee Motivation On Employee Performance Of Pt. Sari Burger Indonesia Medan Branch*. Universitas Prima Indonesia, Medan

Sugiharto. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier*. Universitas Negeri Surabaya.

Suputra. 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Hindu Indonesia Bali.