

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharismatama Indoalam

Ferris Timothyus Evan¹⁾, Ika Suhartanti Darmo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan, Kav 22 Jakarta 13210

¹⁾ Email: ferris2195@gmail.com,

²⁾ Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

Abstract: This research wants to analyze the influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance of PT Kharismatama Indoalam. This study used a quantitative approach with 150 respondents consisting of supervisors and staff in the operational section. Based on the results of this study, it can be concluded that the leadership style at PT Kharismatama Indoalam has a significant impact on the performance of existing employees. Another variable is that Compensation also has a significant influence on Employee Performance. In the last hypothesis it is proven that Leadership Style and Compensation together can have a significant influence on Employee Performance. Based on these results, researchers provide six strategic suggestions that can be used by management in order to improve Employee Performance which will later influence the improvement of the company's quality.

Keywords: leadership style, compensation, employee performance

Abstrak: Penelitian ini ingin menganalisis persaingan usaha warung kopi dengan Abstrak: Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT Kharismatama Indoalam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 150 responden yang terdiri dari supervisor dan juga staff pada bagian operasional. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada PT Kharismatama Indoalam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada. Variabel lainnya yaitu Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan juga terhadap Kinerja Karyawan. Pada hipotesis terakhir dibuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan juga Kompensasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan enam saran strategik yang dapat digunakan oleh manajemen dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan yang nantinya akan memberikan pengaruh pada peningkatan kualitas perusahaan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia jumlah pekerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini juga memberikan dampak positif pada sektor-sektor yang selama ini masih kurang mendapatkan tenaga kerja. Sampai pada tahun 2016 saja jumlah pekerja di Indonesia sudah mencapai 120.8 juta orang yang artinya hampir dari setengah jumlah penduduk di Indonesia sudah mendapatkan pekerjaan.

Agar memiliki tenaga sumber daya manusia yang sepadan dengan dunia kerja sekarang, perusahaan tentu harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai. Dengan sikap dan sifat yang tegas, berwibawa, dan bertanggung jawab terhadap semua urusan perusahaan dan kepada karyawan akan membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi perusahaan. Seorang pemimpin juga harus memiliki sifat yang inovatif dan kreatif dalam pengembangan bisnisnya. Tetapi hal yang mendasar yang perlu

diperhatikan yaitu seorang pemimpin harus memperhatikan para karyawan agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perusahaan harus memberikan kompensasi atau bayaran yang sesuai dengan kinerja dan hasil dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012: 9). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010: 89). Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, setiap individu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang berbeda-beda. Mangkunegara (2008: 75) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan Kompensasi kerja, serta hasil kerja.

Adanya kebutuhan setiap individu yang berbeda-beda juga menjadi faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Jika kebutuhannya terpenuhi, karyawan akan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sekaligus membuktikan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang berkualitas dan akan menambah pemasukan bagi perusahaan. Jika perusahaan memiliki kualitas yang baik tentunya pasar akan mempercayai perusahaan tersebut dan akan membuat perusahaan semakin maju.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan meKompensasi para karyawannya.

Murty dan Hudiwinarsih (2012:13) menyatakan bahwa seorang karyawan yang terKompensasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan Kompensasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya

Dengan demikian, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaik yang dimiliki oleh perusahaan dari pesaingnya. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik perusahaan akan memiliki nilai tambah sehingga mampu mendapatkan karyawan-karyawan yang terbaik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji yang sesuai, bonus, atau berbagai macam *benefit* yang dapat diperoleh oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Di PT Kharismatama Indoalam yang bergerak di bidang pengolahan kayu untuk ekspor, ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang digunakan oleh beberapa pemimpin dalam beberapa konteks kegiatan. Namun sebagian besar dari gaya-gaya itu cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan otoriter walaupun pimpinan selalu mensosialisasikan hal-hal terkait dengan kepemimpinan yang demokratis. Di sisi lain, kompensasi juga menjadi kendala terkait dengan kesejahteraan karyawan khususnya karyawan bagian supervisor ke bawah. Mereka merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dapat memenuhi ekspektasi mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup, namun karena tidak

ada pilihan apalagi pandemi menyerang semenjak satu tahun yang lalu, maka sebagian besar pekerja mencoba bertahan pada situasi yang demikian ini.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharismatama Indoalam?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kharismatama Indoalam?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kharismatama Indoalam?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dibuat untuk menjawab dari rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kharismatama Indoalam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kharismatama Indoalam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kharismatama Indoalam.

II. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2018: 1) diartikan sebagai cara ilmiah

untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018: 213). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban responden yang mengetahui bekerja sebagai supervisor dan juga staff operasional yang ada dalam PT Kharismatama Indoalam.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016: 213). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan buku-buku literatur, jurnal, artikel atau referensi yang dapat digunakan sebagai landasan teori dan juga yang dapat mendukung penelitian ini.

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan

beberapa cara untuk mengumpulkan data, yaitu sebagai berikut:

1. Studi Lapangan

Studi lapangan yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2018: 219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Instrumen yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah instrumen skala likert. Menurut Sugiyono (2018: 152) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3.2 Skala Likert

<i>Tanggapan</i>	<i>Skor</i>
<i>Sangat Setuju</i>	<i>5</i>
<i>Setuju</i>	<i>4</i>
<i>Kurang Setuju</i>	<i>3</i>
<i>Tidak Setuju</i>	<i>2</i>
<i>Sangat Tidak Setuju</i>	<i>1</i>

Sumber: Sugiyono, 2018

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data sekunder dengan sumber data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, buku, dan jurnal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis atau uji T menggunakan perbandingan antara T-tabel dan T-hitung. Jika T-hitung lebih besar dari T-tabel maka hipotesis diterima atau dengan kata lain Ha diterima dan Ho ditolak. Dari data di atas, T-tabel untuk responden berjumlah 150 adalah 1,655. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis pada data yang ada:

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.222	1.671		1.928	.057
GyKep	.277	.078	.484	1.986	.026
Kompen	.548	.060	.781	9.130	.000

a. Dependent Variable: KinKar

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t-hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi lebih besar daripada t-tabel berturut turut: 1,986 dan 9,130 lebih besar dari 1,655. Berdasarkan hasil data ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang sudah disusun dalam penelitian ini dapat diterima:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

B. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F Simultan menggunakan perbandingan antara F-tabel dan F-hitung. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel maka hipotesis diterima atau dengan kata lain Ha diterima dan Ho ditolak. Dari data di atas, F-tabel untuk responden berjumlah 150 adalah 2.66. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis pada data yang ada:

Tabel 4.16 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.051	2	202.025	56.783	.000 ^b
	Residual	345.109	97	3.558		
	Total	749.160	99			

a. Dependent Variable: KmKar

b. Predictors: (Constant), Kompen, GyKep

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai F-hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama lebih besar daripada F-tabel berturut turut: 56.783 lebih besar dari 2.66. Berdasarkan hasil data ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang sudah disusun dalam penelitian ini dapat diterima:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

C. Regresi

Pada penelitian ini sampailah pada tahap uji Regresi yang artinya peneliti ingin mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	3.222	1.671		1.928	.057
	GvKep	.277	.078	.484	1.986	.026
	Kompen	.548	.060	.781	9.130	.000

a. Dependent Variable: KmKar

Sumber: Olahan Peneliti

Dengan rumus regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Maka dapat disimpulkan bahwa:

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi adalah: $Y = 3,222 + 0,277 (X_1) + 0,548 (X_2)$

Penjelasan:

1. Pada regresi pertama, pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,277 dengan konstanta sebesar 3,222. Hal ini dapat diartikan jika tidak ada penambahan nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan maka dihasilkan kekuatan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,222. Sedangkan jika ada penambahan satu atau lebih nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan maka secara berturut-turut pengaruh dari variabel tersebut adalah sebesar 0,277 dan kelipatannya. Dari besaran pengaruh dari variabel ini, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan tidak cukup kuat namun tetap signifikan.
2. Pada regresi pertama, pengaruh variabel Kompensasi adalah 0,548 dengan konstanta sebesar 3,222. Hal ini dapat diartikan jika tidak ada penambahan nilai dari variabel Kompensasi maka dihasilkan kekuatan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,222. Sedangkan jika ada penambahan satu atau lebih nilai dari variabel Kompensasi maka secara berturut-turut pengaruh dari variabel tersebut adalah sebesar 0,548 dan kelipatannya. Dari besaran pengaruh dari variabel ini, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel Kompensasi cukup kuat dan signifikan.

D. Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil uji-uji yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat dibahas hasil penelitian tersebut di atas sebagai berikut:

1. Dalam uji hipotesis didapatkan hasil bahwa ketiga variabel independen yakni variabel Gaya Kepemimpinan,

- variabel Kompensasi Produk diterima hipotesisnya yakni bahwa masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
2. Dalam uji regresi yakni uji kekuatan pengaruh, dihasilkan keputusan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dalam rumusan: $Y = 3,222 + 0,277$ artinya bahwa pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan meningkat dengan nilai $3,222 + 0,277$.
 3. Dalam uji regresi yakni uji kekuatan pengaruh, dihasilkan keputusan bahwa pengaruh variabel Kompensasi Produk dapat dilihat dalam rumusan: $Y = 3,222 + 0,548$ artinya bahwa pengaruh signifikan variabel Kompensasi Produk meningkat dengan nilai $3,222 + 0,548$.
 4. Data yang ditampilkan secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17 Tabel Rata-Rata Responden

No	Variabel	Total	Rata-rata Respon	Keterangan
1	GyKep-1	534	3.560	
2	GyKep-2	522	3.480	
3	GyKep-3	527	3.513	
4	GyKep-4	532	3.547	
5	GyKep-5	511	3.407	Terendah untuk Gaya Kepemimp
6	GyKep-6	524	3.493	
7	GyKep-7	589	3.927	
8	GyKep-8	586	3.907	
9	GyKep-9	591	3.940	Tertinggi untuk Gaya Kepemimp
10	Kompen-1	534	3.560	
11	Kompen-2	514	3.427	
12	Kompen-3	507	3.380	Terendah untuk Kompensasi
13	Kompen-4	576	3.840	
14	Kompen-5	568	3.787	
15	Kompen-6	577	3.847	Tertinggi untuk Kompensasi
16	KinKar-1	529	3.527	
17	KinKar-2	547	3.647	
18	KinKar-3	556	3.707	
19	KinKar-4	554	3.693	
20	KinKar-5	526	3.507	
21	KinKar-6	532	3.547	
22	KinKar-7	512	3.413	Terendah untuk Kinerja Karyawar
23	KinKar-8	574	3.827	
24	KinKar-9	565	3.767	
25	KinKar-10	562	3.747	
26	KinKar-11	534	3.560	
27	KinKar-12	567	3.780	
28	KinKar-13	579	3.860	Tertinggi untuk Kinerja Karyawar
29	KinKar-14	569	3.793	
30	KinKar-15	534	3.560	

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel rata-rata responden di atas dapat diketahui bahwa dalam satu variabel dapat dilihat pernyataan-pernyataan yang memiliki rata-rata paling tinggi dan juga paling rendah yang nantinya akan ditindaklanjuti dengan implikasi manajerial pada bab selanjutnya.

IV. SIMPULAN

A. Hasil Penelitian yang Diperoleh

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Konsumen terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharismatama Indoalam. Untuk itu, simpulan yang dapat diambil dari analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharismatama Indoalam.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharismatama Indoalam.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharismatama Indoalam.

B. Saran

1. Implikasi Manajerial

Setidaknya ada 6 (enam) implikasi manajerial yang bisa dibuat berdasarkan penelitian ini. Adapaun implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Gaya Kepemimpinan ada satu item yang menunjukkan kekuatan paling tinggi dari hasil kuesioner yakni pada indikator GyKep-9 yang berbunyi: “Tidak ada kesempatan bagi bawahan di PT Kharismatama Indoalam untuk memberikan saran dan pendapat” Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang

- dimiliki oleh pimpinan di PT Kharismatama Indoalam dirasakan oleh bawahannya. Hal negatif yang muncul dari hal ini adalah adanya keengganan untuk memberikan saran dan pendapat yang gilirannya akan menjadikan karyawan tidak mempunyai rasa memiliki terhadap entitas bisnis ini. Oleh karena itu perlu dibuat suatu kegiatan dimana bawahan dapat memberikan saran dan pendapat terkait dengan keputusan maupun kebijakan yang ada dalam perusahaan.
2. Pada variabel Gaya Kepemimpinan ada satu item yang menunjukkan kelemahan paling rendah dari kuesioner yakni pada indikator GyKep-5 yang berbunyi: "Di PT Kharismatama Indoalam keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan" Hal ini sejalan dengan implikasi manajerial yang sebelumnya bahwa keputusan tidak dibuat bersama-sama dengan bawahan. Hal ini dapat diatasi melalui sistem perwakilan dari karyawan yang diberikan akses untuk membuat keputusan secara bersama-sama mengingat staff mengetahui lapangan lebih baik daripada pimpinan yang berbicara hanya dari sisi strategis.
 3. Pada variabel Kompensasi ada satu item yang menunjukkan kekuatan paling tinggi dari hasil kuesioner yakni pada indikator Kompen-6 yang berbunyi: "Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua yang sesuai" Hal ini mengindikasikan bahwa selama ini tunjangan hari tua sudah diberikan kepada para karyawan. Implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah bekerjasama dengan vendor bank atau usaha bidang jasa keuangan untuk dapat membuat rencana cadangan untuk kepentingan tunjangan hari tua bagi karyawan PT. Kharismatama Indoalam.
 4. Pada variabel Kompensasi ada satu item yang menunjukkan kelemahan paling rendah dari kuesioner yakni pada indikator Kompen-3 yang berbunyi: "Setiap karyawan mendapatkan insentif yang tepat pada waktu yang tepat" Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif selama ini masih mengalami kendala di bidang waktu dan jumlah yang tepat. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah pihak manajemen dapat lebih memprioritaskan pada penghitungan insentif yang tepat dan diberikan pada waktu-waktu yang sudah ditentukan sehingga bawahan merasa mendapatkan kepastian dari hasil kinerja mereka.
 5. Pada variabel Kinerja Karyawan ada satu item yang menunjukkan kekuatan paling tinggi dari hasil kuesioner yakni pada indikator KinKar-13 yang berbunyi: "Karyawan di PT Kharismatama Indoalam memiliki hubungan positif antar karyawan dalam rangka efektivitas pekerjaannya" Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan yang positif antar karyawan membantu efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu pihak manajemen dapat menambah beberapa kegiatan yang berhubungan dengan menambah kekuatan positif hubungan antar karyawan dengan kegiatan semacam rekreasi bersama antar karyawan pada tengah dan akhir tahun.
 6. Pada variabel Kinerja Karyawan ada satu item yang menunjukkan kelemahan paling rendah dari kuesioner yakni pada indikator KinKar-7 yang berbunyi: "Karyawan di PT Kharismatama Indoalam mengetahui sasaran yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya" Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan belum mengetahui

sasaran dari pekerjaan mereka dan perlu adanya pelatihan terkait dengan kompetensi dari karyawan tersebut agar masing-masing karyawan mampu mengetahui sasaran dari pekerjaan mereka tidak hanya sekedar bekerja dan digaji saja.

2. Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini ada beberapa Dalam penelitian ini ada beberapa saran yang akan diberikan oleh peneliti mengingat beberapa keterbatasan yang ada.

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu pencarian data maka dalam penelitian selanjutnya perlu waktu lebih panjang untuk dapat menentukan responden agar lebih terperinci. Hal ini dikarenakan adanya pandemi Covid yang membuat peneliti tidak dapat menyebarkan kepada seluruh unit di luar unit produksi
2. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pendalaman pada sisi deskripsi responden yang bisa menghasilkan beberapa fakta menarik daripadanya.
3. Nilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini kurang besar walaupun uji hipotesis menyatakan bahwa berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan keterbatasan ini, maka peneliti menyarankan untuk mencari variabel-variabel independen lainnya yang membawa pengaruh lebih besar kepada variabel dependent.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2010), Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review, 2(2), pp: 215-228.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR RUJUKAN

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.