

# Pengaruh Konflik, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Media Prima Di Karanganyar

Muhammad Jalari<sup>1</sup>, Bobby Prasetyo Nugroho<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta  
Email : jalari1964@gmail.com

## Abstract

*This study aims to determine and analyze the influence of conflict, motivation, leadership, influence compensation on employee performance PT Smart Media Prima. The population in this study is all employees who amounted to 36 people. For a sample if the population number less than 100 is better taken as the whole sample. Based on the results of research testing that has been done, it can be seen that the variables conflict (X1), Motivation (X2), Leadership (X3), Compensation (X4) affect employee performance (Y). conflict variable has a significant negative effect on employee performance. Based on t count regression analysis (-2.118) < 2.040 ttable and significance value (Sig.) 0.042 < 0.05. Simultaneously conflict, motivation, leadership, and compensation have an effect on employee performance. Based on F test table obtained F count 26,562 with significance 0.000 < 0.05*

**Keywords:** Motivation, Leadership, Compensation, Employee Performance

## Abstraksi

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik, motivasi, kepemimpinan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Smart Media Prima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang. Untuk sampel apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil sebagai sampel keseluruhan. Berdasarkan hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel konflik (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Kompensasi (X<sub>4</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). variabel konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi t<sub>hitung</sub> sebesar (-2.118) < 2.040 t<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansinya (Sig.) 0.042 < 0.05. Secara simultan konflik, motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji F didapat F hitung 26.562 dengan signifikansi 0.000 < 0.05*

**Kata kunci :** Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Dalam menghadapi persaingan era global perusahaan kini dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam berbagai hal. Kemampuan karyawan dapat terlihat dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini mengambil empat dari sekian banyak faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, faktor yang diambil yaitu konflik, motivasi, kepemimpinan dan kompensasi. PT. Smart Media Prima sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan menjual majalah bulanan yang segmentasinya ke sekolah-sekolah utamanya sekolah islam. Salah satu peran penting ditanggung oleh bagian marketing sebagai ujung tombak untuk bisa menawarkan jasa percetakan dan menjual majalahnya ke pembeli. Banyaknya jumlah target yang harus dicapai maka terkadang terjadi konflik karena ketidaksesuaian antara rencana dengan keadaan lapangan. Peran pemimpin yang seharusnya bisa menjadi pedoman malah tidak memberikan perintah dengan rinci sehingga banyak kesalahpahaman antara karyawan dan atasan. Tingginya angka keluar masuk pegawai mungkin disebabkan kurangnya motivasi yang bisa membuat bertahan dan tetap bekerja hingga akhir kontrak.

### B. Rumusan masalah

Apakah konflik, motivasi, kepemimpinan, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Media Prima di Karanganyar.

### C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik, motivasi, kepemimpinan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Smart Media Prima di Karanganyar.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu untuk menambah wawasan dan ilmu mengenai pengaruh konflik, motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Smart Media Prima.

#### **E. Tinjauan pustaka**

##### **a. Konflik**

Pengertian konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas, konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan (antagonistik). Oleh karena itu, konflik dapat timbul kepada siapa saja, dimana saja dan kapan saja. Winardi (2004) Konflik merupakan pertentangan yang melibatkan individu-individu atau kelompok-kelompok untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan. Sedangkan Mangkunegara (2009) berpendapat konflik kerja merupakan suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

##### **b. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari orang itu sendiri atau dari orang lain. Setiap karyawan memiliki motivasi sendiri-sendiri untuk apa mereka bekerja. Motivasi bisa muncul bukan karena terjadi dengan sendirinya, tapi merupakan dari pengaruh dari sekitar lingkungan yang mendorongnya.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Teori Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Mangkunegara (2009) teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu: *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi), *Social Relation Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial), *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

#### c. Kepemimpinan

Ada berbagai pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli George R. Terry mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Koonz dan O'donell mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Robbin (2001) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan.

Fiedler mengatakan kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar membentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Gary Yukl (2004) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh.

#### d. Kompensasi

Masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau

organisasi. Dengan demikian, maka setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.

Kompensasi menurut Hariandja dalam Suwati (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selanjutnya Saydam (2005) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan PT. Smart Media Prima atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Alma (2010) yaitu kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, dan kompensasi tidak boleh bersifat statis dan harus bervariasi.

#### e. Kinerja karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang nyata yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu didalam organisasi atau perusahaan.

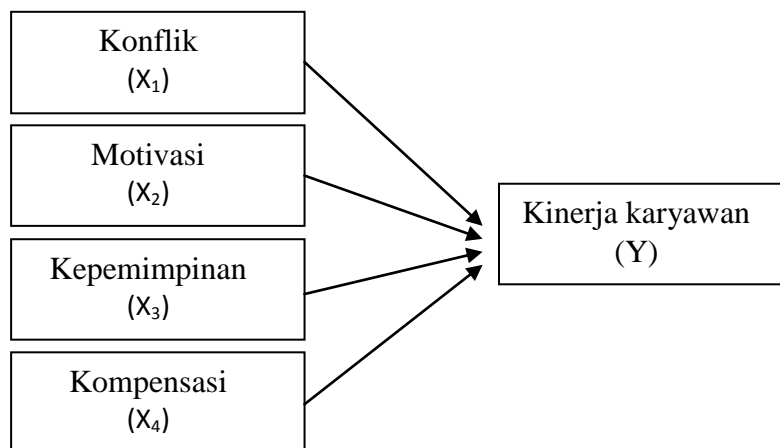
Kusriyanto dalam Usman (2014) mengemukakan definisi kinerja adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Menurut Gomes dalam Usman (2014) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Memberikan sebuah motivasi adalah hal penting yang bisa dilakukan, karena karyawan akan

termotivasi dan mempunyai keinginan untuk maju dan meningkatkan kinerjanya Mangkunegara (2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan(*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*).

f. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

Variabel *independent* (variabel bebas) : variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel *independent* yaitu konflik ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ), kompensasi ( $X_4$ ). Variabel *dependent* (variabel terikat) : variabel yang dipengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

g. Hipotesis penelitian

a) Adapun hipotesis konflik adalah sebagai berikut : Didukung oleh penelitian Amelia Rahma Iresa Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya (2015) dengan menggunakan variabel *independent* konflik dan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis jalur, variabel konflik kerja memiliki koefisien beta sebesar -0,294, nilai t hitung sebesar -2,470 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,016 sehingga variabel konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Pepi Mulita Sari, Endang Siti Astuti, dan Gunawan

Eko Nurtjahjono (2015) dengan menggunakan variabel *independent* konflik dan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan beta sebesar -0.444 dan t hitung sebesar -4.537 dengan nilai sig sebesar  $0.000 \leq \alpha = 0.05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: diduga terdapat pengaruh negatif signifikan konflik terhadap kinerja karyawan

b) Adapun hipotesis motivasi adalah sebagai berikut : Didukung oleh penelitian Gilang Meidizar, Anthon Rustono, SE, MM. (2016) dengan menggunakan variabel *independent* motivasi dan variabel *dependent* kinerja karyawan Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Motivasi (X) bernilai nol atau Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Motivasi, maka rata-rata Kinerja bernilai 0,694. sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,710. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja (semakin tinggi/kuat Motivasi, maka semakin meningkat Kinerja). Didukung oleh penelitian Bryan Johannes Tampi (2014) dengan menggunakan variabel *independent* motivasi dan variabel *dependent* kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,909 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terdpt. kinerja karyawan

c) Adapun hipotesis kepemimpinan adalah sebagai berikut : Didukung oleh penelitian Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana(2015) dengan menggunakan variabel *independent* kepemimpinan dan variabel *dependent* kinerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,66 dan t-statistik 14,41. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung oleh penelitian Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong

(2016) dengan menggunakan variabel *independent* kepemimpinan dan variabel *dependent* kinerja karyawan..

H3: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

d) Adapun hipotesis kompensasi adalah sebagai berikut : Didukung oleh penelitian Erik Martinus, Budiyanto (2015) dengan menggunakan variabel *independent* kompensasi dan variabel *dependent* kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Dari hasil analisis diperoleh nilai beta untuk variabel kompensasi sebesar 0.367 dan besaran t hitung sebesar 4.957 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena sig < dari 0.05, Dari hasil perhitungan tersebut ada pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4.957 yang signifikan

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

## 2. METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data adalah sebagai berikut : Data Primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tentang tanggapan karyawan tentang konflik, motivasi, kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Smart Media Prima. Pertanyaan yang diajukan pada responden diukur dengan skala likert. Ada pun skala likert ini diberi skor 1 sampai 5. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh oleh pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitian. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

### B. Populasi dan sampel

Populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Smart Media Prima yang berjumlah 36 orang. Adapun

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2012). Menurut Suharsimi (2007) untuk sampel apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil sebagai sampel keseluruhan. Penelitian ini yang menjadi sampel adalah jumlah populasi yang berjumlah 36 orang karyawan PT Smart Media Prima.

#### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah : Interview, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan responden dengan bantuan daftar pertanyaan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Dokumentasi yaitu merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Dokumentasi bisa berupa tulisan, gambar, atau file mengenai perusahaan tersebut.

#### D. Teknik Analisis Data

Uji instrumen data yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini memiliki maksud dan tujuan supaya data yang didapatkan dengan cara menggunakan kuisioner valid dan reliable. Instrumen dikatakan valid apabila mampu dan dapat mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data-data yang diteliti secara tepat dan akurat. Tinggi rendahnya instrument ini menyatakan seberapa jauhnya data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksudkan. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

x = Skor jawaban

y = Skor total, dan

xy = Total pertanyaan

Uji reabilitas adalah dimaksudkan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukur reliabilitas dikerjakan dengan menggunakan koefisien *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ). Statistik tersebut bermanfaat supaya mengetahui apakah pengukuran yang kita buat tersebut bisa reliabel atau tidak. Jika nilai dari *Cronbach alpha* mendekati nilai 1, ini menunjukkan bahwa pengukuran yang kita gunakan reliabel atau jawaban responden akan cenderung sama walaupun diberikan kepada orang lain dan dalam bentuk pertanyaan yang berbeda-beda pula. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangannya adalah sebagai berikut ini :

- $r_{11}$  = reliabilitas
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $ab^2$  = jumlah varian butir
- $\alpha t^2$  = varian total

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi: Uji normalitas bertujuan untuk meyakinkan apakah dalam model regresi ada variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal Ghazali (2011). Hal tersebut berarti bahwa perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji normalitas terhadap residual dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov Model dengan taraf signifikansi 5%.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidak samannya varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Ghazali, (2011). Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama disebut Homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan melihat scatter plot atau dengan Uji Gletser, Uji Park dan Uji White. Jika uji

heteroskedastisitas dilakukan dengan mengplot diagram scatterplot maka gangguan heteroskedastisitas akan tampak dengan adanya pola tertentu pada diagram.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen Ghazali (2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai VIF  $\geq 10$  maka terjadi multikolinieritas.

Masalah autokorelasi sering terjadi pada data *Time Series* (data berkala), sedangkan pada data *Cross Section* jarang terjadi, sehingga uji ini tidak wajib dilakukan pada penelitian yang menggunakan data *cross section* (penelitian yang dilakukan hanya pada kurun waktu tertentu dan biasanya menggunakan kuesioner). Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya Gujarati, dalam Ain (2013). Uji dilakukan dengan Uji Durbin Watson, Uji Lagrange Multiplier (LM), Uji Statistik Q dan Uji Run Test. Keputusan ada tidaknya Autokorelasi adalah bila nilai DW (Durbin Watson) lebih kecil dari 2,5.

Analisis regresi berganda digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen/variabel X terhadap variabel dependen/variabel Y Ghazali, (2011). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: kinerja karyawan
a	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4,$	: Koefisien masing-masing faktor
$X_1$	: konflik
$X_2$	: motivasi
$X_3$	: kepemimpinan;
$X_4$	: kompensasi.
e	: <i>Standard error</i>

Uji t (Uji koefisien regresi secara parsial) yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen ( $X_1$ :konflik ;  $X_2$ :motivasi ;  $X_3$ :kepemimpinan ;  $X_4$ :kompensasi) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y: kinerja karyawan).

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemungkinan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dari jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Karyawan laki-laki berjumlah 20 orang atau 56% sedangkan karyawan perempuan berjumlah 16 orang atau 44%. Jumlah karyawan PT Smart Media Prima usia 18-25 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 50%, usia 26-35 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 44%, usia 36-45 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 6%, dan tidak ada karyawan yang berusia >45 tahun maka persentasenya 0%. Usia karyawan yang paling banyak yaitu pada usia 18-25 tahun. Jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang dengan persentase 31%, Akademik/D3 sebanyak 8 orang dengan persentase 22%, Universitas (S1) sebanyak 17 orang dengan persentase 47%, sedangkan tidak ada karyawan dengan tingkat pendidikan SMP maupun Universitas (S2).

## B. Hasil Analisis Data

Uji Instrumen data, validitas yaitu suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji ini menggunakan program komputer *SPSS 21 for window* sehingga diketahui suatu nilai  $r$  hitung untuk tiap butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dalam penelitian penelitian ini variabel konflik terdiri dari 4 item pernyataan, variabel motivasi terdiri dari 4 item pernyataan, variabel kepemimpinan terdiri dari 4 item pernyataan, variabel kompensasi terdiri dari 4 item pernyataan, dan kinerja karyawan terdiri dari 5 item pernyataan. Sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Korelasi item pernyataan terhadap masing-masing variabel**

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	keterangan
Konflik : $X_{1.1}$	0.736	0.280	Valid
( $X_1$ ) $X_{1.2}$	0.637	0.280	Valid
$X_{1.3}$	0.670	0.280	Valid
$X_{1.4}$	0.416	0.280	Valid
Motivasi : $X_{2.1}$	0.446	0.280	Valid
( $X_2$ ) $X_{2.2}$	0.702	0.280	Valid
$X_{2.3}$	0.794	0.280	Valid
$X_{2.4}$	0.685	0.280	Valid
Kepemimpinan : $X_{3.1}$	0.864	0.280	Valid
( $X_3$ ) $X_{3.2}$	0.905	0.280	Valid
$X_{3.3}$	0.852	0.280	Valid
$X_{3.4}$	0.909	0.280	Valid
Kompensasi : $X_{4.1}$	0.823	0.280	Valid
$X_{4.2}$	0.907	0.280	Valid
$X_{4.3}$	0.855	0.280	Valid
$X_{4.4}$	0.808	0.280	Valid

Kinerja	: Y <sub>1</sub>	0.538	0.280	Valid
(Y)	Y <sub>2</sub>	0.785	0.280	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.660	0.280	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.720	0.280	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.834	0.280	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 korelasi item-item pernyataan terhadap masing-masing variabel yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel merupakan item pernyataan yang valid dalam mengukur variabel ini. Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 21 item pernyataan dari masing-masing variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas adalah suatu kuesioner dikatakan *reliabel* (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara untuk menentukan reliabel tidaknya suatu pernyataan dengan melihat nilai *cronbach alpha* tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > r tabel 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Konflik (X1)	0.796	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0.826	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0.951	0,6	Reliabel
Kompensasi (X4)	0.931	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.872	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Variabel-variabel diatas menunjukkan hasil yang reliabel karena masing-masing nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik yaitu uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan

metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan Asymptotic Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Kriteria pengukuran sebagai berikut: Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) >tarafsignifikansi ( $\alpha$ ) 5% berarti data sampel berasal dari distribusi normal. Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5% berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan One Sample One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66125089
	Absolute	,088
Most Extreme Differences	Positive	,057
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,527
Asymp. Sig. (2-tailed)		,944

a. Test distribution is Normal.

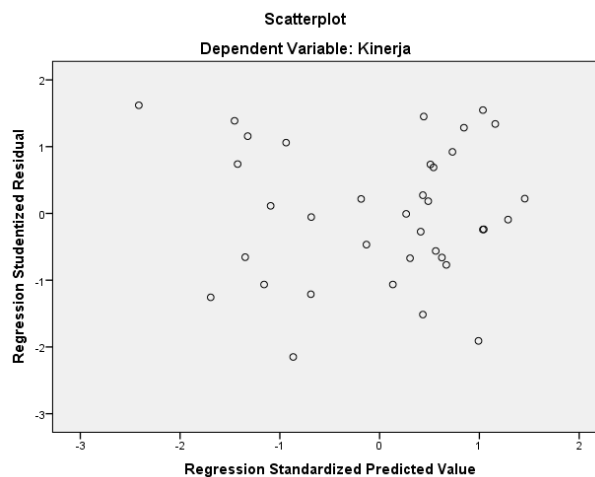
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Konflik, Motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebesar 0.944 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah jika terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil pengujian Heteroskedastisitas pada data yang diuji ditunjukkan dalam gambar di bawah ini :



**Gambar 2. Gambar uji scatterplot**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas bahwa titik-titik dalam scatterplot di atas terlihat menyebar tidak berkumpul menjadi satu ataupun membentuk suatu pola tertentu. Artinya data yang diolah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > dari 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai VIF  $\geq$  10 dan nilai toleransinya < 0.1 maka terjadimultikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Hasil Uji multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik	,924	1,082
	Motivasi	,359	2,787
	Kepemimpinan	,852	1,173
	Kompensasi	,378	2,647

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas seluruh nilai VIF tiap variabel < 10 dan nilai toleransinya > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji tidak terjadi multikolinearitas.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Uji dilakukan dengan Uji Durbin Watson. Keputusan ada tidaknya Autokorelasi adalah bila nilai DW (Durbin Watson) lebih kecil dari 2,5.

**Tabel 5. Hasil Uji autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,745	1,76518	1,773

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Nilai Durbin watson adalah 1.773 dengan nilai dl 1.2358 , nilai du 1.7245. Ini menjelaskan bahwa posisi nilai durbin watson berada diantara nilai du(1.7245) dan 4-du(2.2755) sehingga hasilnya tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda, digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Konflik( $X_1$ ), motivasi( $X_2$ ), Kepemimpinan( $X_3$ ), dan Kompensasi( $X_4$ ) terhadap Kinerja karyawan( $Y$ ). Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel Kepuasan Pelanggan
- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi partial
- $X_1$  = Variabel Konflik
- $X_2$  = Variabel Motivasi
- $X_3$  = Variabel Kepemimpinan
- $X_4$  = Variabel Kompensasi
- e = *Error*

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6. Rekapitulasi Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,094	2,616		3,094	,004
1 Konflik	-,258	,122	-,188	-2,118	,042
Motivasi	,422	,152	,397	2,783	,009
Kepemimpinan	,163	,077	,196	2,122	,042
Kompensasi	,353	,116	,425	3,059	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :  $Y = 1.897 - 0.258X_1 + 0.422X_2 + 0.163X_3 + 0.353X_4 + e$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a.  $a =$  Konstanta sebesar 1.897 menyatakan bahwa jika variabel Konflik ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ), variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) dan variabel Kompensasi ( $X_4$ ) dianggap konstan maka kinerja akan mengalami peningkatan.
- b.  $b_1 =$  (-0.258) koefisien regresi  $X_1$  (Konflik) sebesar (-0.258) yang berarti apabila  $X_2$  (Motivasi),  $X_3$  (Kepemimpinan), dan  $X_4$  (Kompensasi) konstan, maka dengan berkurangnya konflik, kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- c.  $b_2 = 0,422$ , koefisien regresi  $X_2$  (Motivasi) sebesar 0,422 yang berarti apabila  $X_1$  (Konflik),  $X_3$  (Kepemimpinan) dan  $X_4$  (Kompensasi) konstan, maka dengan adanya peningkatan motivasi maka kinerja mengalami peningkatan.
- d.  $b_3 = 0.163$ , koefisien regresi  $X_3$  (Kepemimpinan) sebesar 0.163 yang berarti apabila  $X_1$  (Konflik),  $X_2$  (Motivasi) dan  $X_4$  (Kompensasi) konstan, maka dengan peningkatan pada kepemimpinan, kinerja mengalami peningkatan.
- e.  $b_4 = 0.353$ , koefisien regresi  $X_4$  (Kompensasi) sebesar 0.353 yang berarti apabila  $X_1$  (Konflik),  $X_2$  (Motivasi) dan  $X_3$  (Kepemimpinan) konstan, maka dengan peningkatan kompensasi maka kinerja mengalami peningkatan.

Uji t yaitu perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen konflik ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ), kompensasi ( $X_4$ ), terhadap Kepuasan Pelanggan ( $Y$ ) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat :

**Tabel 7 . Hasil Uji Parsial (uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,094	2,616		3,094	,004
1 Konflik	-,258	,122	-,188	-2,118	,042
Motivasi	,422	,152	,397	2,783	,009
Kepemimpinan	,163	,077	,196	2,122	,042
Kompensasi	,353	,116	,425	3,059	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel konflik diperoleh t hitung sebesar (-2.118) < (-2.040) t tabel dan nilai signifikansinya (Sig.) 0.042 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel motivasi diperoleh t hitung sebesar 2.783 > 2.040 t tabel dan nilai signifikansinya (Sig.) 0.009 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 2.122 > 2.040 t tabel dan nilai signifikansinya (Sig.) 0.042 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel kompensasi diperoleh t hitung sebesar 3.059 > 2.040 t tabel dan nilai signifikansinya (Sig.) 0.005 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Smart Media Prima” terbukti kebenarannya.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 8.Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,047	4	82,762	26,562	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,591	31	3,116		
	Total	427,639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26.562, dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel konflik, motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variable independen dapat menjelaskan variable dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,745	1,76518

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis statistik terhadap 36 orang responden dengan kuesioner didapat nilai R Square sebesar 0.774

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya memberikan sumbangan sebesar 74,4% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel konflik (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi  $t_{hitung}$  sebesar  $(-2.118) < 2.040 t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya (Sig.)  $0.042 < 0.05$ .
- b. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi  $t$  hitung sebesar  $2.783 > 2.040 t$  tabel dan nilai signifikansinya (Sig.)  $0.009 < 0.05$ .
- c. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berdasarkan analisis regresi  $t$  hitung sebesar  $2.122 > 2.040 t$  tabel dan nilai signifikansinya (Sig.)  $0.042 < 0.05$ .
- d. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berdasarkan analisis regresi  $t$  hitung sebesar  $3.059 > 2.040 t$  tabel dan nilai signifikansinya (Sig.)  $0.005 < 0.05$ .
- e. Secara simultan konflik, motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji F didapat  $F_{hitung}$  26.562 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$

Hasil penelitian terdahulu oleh Muhamad, dkk (2016) variabel konflik kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi konflik yang dialami karyawan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan terpenuhi. Karyawan yang memiliki konflik tinggi akan menghambat pekerjaannya hal ini akan lebih susah mencapai kinerja maksimal.

Penelitian oleh Johan (2015) Berdasarkan uji korelasi variabel motivasi memiliki hubungan kuat dan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan, maka secara otomatis akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pula pada kinerja karyawan. Begitu juga

sebaliknya jika motivasi mengalami penurunan, maka secara otomatis akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan pada Restoran Soho.

Hasil penelitian oleh Made ,dkk (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Penelitian oleh Erik Martinus dan Budiyanto (2016) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, Kinerja karyawan akan turun.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan : Konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila semakin sering terjadi konflik akan menurunkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bila karyawan semakin termotivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik cara pemimpin mengelola karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut : Konflik yang terjadi di PT Smart Media Prima kerap terjadi karna adanya perbedaan pendapat antar bagian, walaupun konflik itu terjadi hanya sekedar perbedaan pendapat namun apabila tidak di kelola dengan baik maka akan menjadikan sumber masalah yang baru. Maka dari itu adanya moderator untuk menyampaikan ide atau pendapat diperlukan agar bisa terjadi komunikasi yang baik bukan menimbulkan konflik yang baru dan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Motivasi yang sudah ada dalam perusahaan sudah

termasuk baik. Selain memberikan asuransi dan kesejahteraan, perusahaan sebaiknya memberikan kepastian jenjang karir untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur PT Smart Media Prima sudah baik dalam mengorganisir karyawannya. Namun alangkah baiknya bila karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat apabila ada perbedaan antara perencanaan dan ketika ada perbedaan dengan di lapangan, karena kerap kali keadaan lapangan menjadi kendala dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang berpengaruh juga pada kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang setara dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Serta kompensasi tidak langsung yang bisa berupa jaminan sosial dan melakukan evaluasi gaji tahunan agar sesuai dengan masa kerjanya untuk memicu kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2010. Pengantar Bisnis. Edisi Revisi. Cetakan Keempat belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya 2015. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 23 No. 1 Juni 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen sumber daya Manusia : suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana 2015. pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015) : 430-442

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.  
Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.  
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta,  
PT.Grasindo
- Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana 2016.  
Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis  
(JAB)|Vol. 41 No.1 Desember 2016
- Robbins, S. P. 2001. Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi  
(Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo: Jakarta.
- Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Yukl Gary, 2007. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta  
PT.Gramedia.