

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT MULTIFINANCE MANADO

THE ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, TRAINING AND EDUCATION ON THE PERFORMANCE EMPLOYEE OF PT. HASJRAT MULTIFINANCE MANADO

Oleh:
Reinald Mumu¹
Adolfina²
Indrie Palandeng³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

e-mail:¹reirikkymumu@gmail.com
²adolfina_p@yahoo.com
³indriedebbie76@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Untuk itu setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi Penelitian merupakan karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado, dan sampel sebanyak 40 karyawan. Jenis penelitian asosiatif dengan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen PT. Hasjrat Multifinance Manado sebaiknya memperhatikan tentang Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan dalam perusahaan karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, kinerja karyawan

Abstract: Human resources is a central force that drives the dynamics of the organization. For that every organization must prepare a program which contains activities to improve employee performance. The research objective was to determine whether the Style of Leadership, Compensation, Training and Education effect on Employee Performance. The study population are employees of PT. Hasjrat Multifinance Manado, and a sample of 40 employees. Type of associative research with data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed simultaneous Style Leadership, Compensation, Training and Education affect the Employee Performance. Style partially Leadership, Compensation, Training and Education positive and significant impact on employee performance. The management of PT. Hasjrat Multifinance Manado should pay attention on leadership style, Compensation, Training and Education in the company because these three variables strongly influence employee performance either simultaneously or partially.

Keywords: leadership style, compensation, training and education, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah yang paling menentukan dalam suatu perusahaan. Dalam memenuhi pencapaian tujuan suatu perusahaan, diperlukan adanya kontribusi dari sumber daya manusia yang diartikan sebagai kinerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan diklat. Kinerja karyawan begitu mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Perusahaan juga tentu saja memiliki pemimpin yang mengatur para karyawannya, untuk itulah gaya kepemimpinan yang baik haruslah dapat ditunjukkan setiap pemimpin perusahaan agar dapat menjadi contoh yang baik untuk karyawannya, untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Selain itu, adanya sistem kompensasi dapat menjadi penggerak semangat bagi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kompensasi atau *remunation* bukanlah hanya kompensasi yang berbentuk uang saja, tetapi dalam bentuk lainnya seperti barang atau fasilitas yang menunjang kepentingan karyawan serta memajukan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga, untuk itu setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia yang ada supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang seperti pendidikan dan pelatihan (diklat). PT. Hasjrat Multifinance bergerak dan berusaha dalam bidang lembaga pembiayaan. PT. Hasjrat Multifinance menjalankan perusahaan sewa guna usaha (leasing company) sebagai badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal secara finance lease.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.
3. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.
4. Diklat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:7) mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Umar (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Setiawan (2002:157-171) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Thoha (2010:49) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey 2004:29). Jadi,

gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai salah satu cara seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya agar mampu memenuhi tujuan perusahaan.

Kompensasi

Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang dan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan bentuk penghargaan materi yang diberikan kepada seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

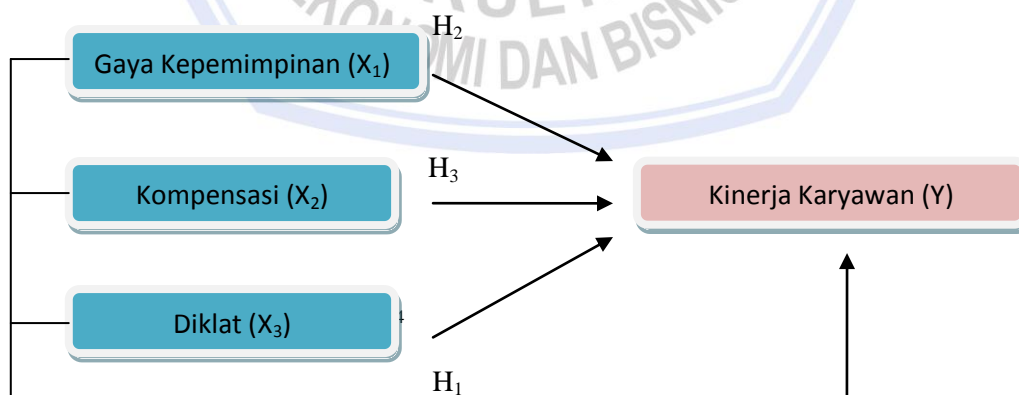
Diklat

Sumarsono (2009) menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2012:118) latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Jadi, diklat merupakan suatu pembekalan ilmu terhadap karyawan dalam perusahaan yang berguna menambah *skill* dan pengetahuan dalam bekerja di bidangnya masing-masing.

Penelitian Terdahulu

Pribadi (2013) dalam penelitian berjudul: Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara metode diklat, materi diklat, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara metode diklat, materi diklat, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama atau simultan terbukti dan dapat diterima. Kasenda (2013) dalam penelitian berjudul: Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Diklat diduga secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Gaya Kepemimpinan diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Kompensasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₄: Diklat diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:55). Tempat penelitian pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. Waktu penelitian selama 6 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel yang di olah sebanyak 40 karyawan yang di dapat dari rumus slovin.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Observasi
2. Survey
3. Kuesioner

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan PT Hasjrat Multifinance Manado.

Metode Analisis Data

Uji validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2012:168). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisoner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2009:137). Instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan realibilitas $>$ 0,05 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi atau asosiasi merupakan studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi atau huruf r yang disebut dengan koefisien korelasi sampel yang merupakan penduga bagi koefisien populasi

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi disebut juga koefisien penentu. Koefisien korelasi atau r^2 penentu kekuatan korelasi linear antara X dan Y

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan diklat terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji makna koefisien secara sendiri-sendiri atau parsial. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 diterima dan dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Uji validitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	RTabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1,1}	0.524	0.304	Valid
	X _{1,2}	0.530	0.304	Valid
	X _{1,3}	0.389	0.304	Valid
	X _{1,4}	0.567	0.304	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2,1}	0.360	0.304	Valid
	X _{2,2}	0.498	0.304	Valid
	X _{2,3}	0.655	0.304	Valid
	X _{2,4}	0.503	0.304	Valid
Diklat (X ₃)	X _{3,1}	0.339	0.304	Valid
	X _{3,2}	0.446	0.304	Valid
	X _{3,3}	0.403	0.304	Valid
	X _{3,4}	0.704	0.304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.581	0.304	Valid
	Y ₂	0.543	0.304	Valid
	Y ₃	0.406	0.304	Valid
	Y ₄	0.500	0.304	Valid
	Y ₅	0.593	0.304	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Tabel 1 menunjukkan ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, diklat dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,304 (Priyatno, 2008:59).

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.728	0,5	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.738	0,5	Reliabel
Diklat (X ₃)	0.697	0,5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.674	0,5	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.728, 0.738, 0.697, 0.674 (nilai reliabilitas instrumen > 0,5), artinya variabel X₁, X₂, X₃ dan Y dinyatakan reliabel (Suliyanto, 2005:51). Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Covariance
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.001
Kompensasi (X ₂)	0.005
Diklat (X ₃)	0.025

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa covariance kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi dan diklat) $\neq 0$ dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.930	1.075
Kompensasi (X_2)	.894	1.118
Diklat(X_3)	.960	1.042

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

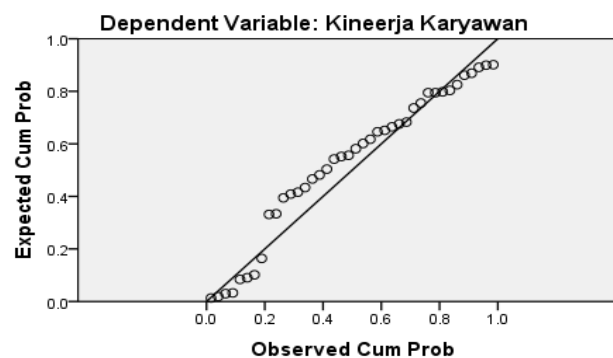
Hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah:

1. Variabel gaya kepemimpinan VIF 1.075
2. Variabel kompensasi VIF 1.118
3. Variabel diklat VIF 1.042

Kedua variable bebas memiliki VIF < 2 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linear, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,483 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat karyawan di kantor PT. Hasjrat Multifinance Manado, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 48,3%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) adalah 0,233 yang menunjukkan bahwa 23,3% kinerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado, dipengaruhi Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat sementara sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	12.188	5.330		2.287	.028	
X ₁	.397	.162	.367	2.440	.033	Signifikan
X ₂	.396	.150	.398	2.637	.028	Signifikan
X ₃	.519	.160	.485	3.256	.002	Signifikan
R (Multiple R)	= 0.483					
R Square	= 0.233					
R Square (adjusted)	= 0.169					
F hitung	= 3.646					
F tabel	= 3.2594					
t tabel	= 1.6883					
α	= 0.05					

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa bentuk persamaan regresi *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12.188 + 0,397X_1 - 0,396X_2 + 0,519X_3$$

Dimana :

X₁ = Gaya Kepemimpinan (0,397)

X₂ = Kompensasi (0,396)

X₃ = Diklat (0.519)

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12.188 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Diklat mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 12.188 satuan
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,397 artinya, apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,397
3. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,396 artinya, apabila Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,396
4. Koefisien regresi Diklat sebesar 0,519 artinya apabila Diklat meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan kinerja sebesar 0,519.

Uji Simultan Uji F

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.618	3	5.873	3.646	.021 ^a
	Residual	57.982	36	1.611		
	Total	75.600	39			

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Hasil pada tabel 6 pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 3.646 dengan signifikansi 0,021. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan diklat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial T

Tabel 7. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.188	5.330		2.287	.028
Gaya Kepemimpinan	.397	.162	.367	2.440	.033
Kompensasi	.396	.150	.398	2.637	.028
Diklat	.519	.160	.485	3.256	.002

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Hasil perhitungan Tabel 7, diperoleh:

- 1 Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai signifikansi sebesar 0,033, dimana angka ini $< \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, yang menyatakan tidak ada pengaruh variable Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.
- 2 Berdasarkan Tabel 7 Variabel Kompensasi mempunyai signifikansi sebesar 0,028 dimana angka ini $< \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, yang menyatakan tidak ada pengaruh variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.
- 3 Variabel Diklat memiliki angka signifikansi sebesar 0,002, dimana angka ini $< \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, yang menyatakan tidak ada pengaruh variable Diklat terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Diklat terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.
- 4 Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari F Hitung dengan signifikansi 0,021. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan diklat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado, artinya karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado menganggap gaya kepemimpinan merupakan salah satu pertimbangan untuk penentuan kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama, 2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado, artinya karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado menganggap kompensasi merupakan salah satu faktor untuk penentuan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kasenda, 2013) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diklat terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa diklat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado, dan merupakan variabel yang berpengaruh paling signifikan, artinya karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado menganggap kompensasi merupakan salah satu pertimbangan utama untuk penentuan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pribadi, 2013) yang menyimpulkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.
2. Hasil Gaya Kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Multifinance Manado dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang dilihat sebagai pengarah, pendukung, partisipatif, dan berorientasi prestasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil Kompensasi, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Multifinance Manado dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil Diklat, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Multifinance Manado dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa kurikulum dan relevansi, mutu, pandangan karyawan, kemampuan instruktur, penerapan prinsip belajar, waktu dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diklat adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka signifikansi sebesar 0,002.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan tentang Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat dalam perusahaan karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.
2. Peneliti lain yang meneliti objek sejenis agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel - variabel tersebut dan lebih mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata, Jakarta.

Pribadi, Aryo Teguh. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.3, No.1. Universitas Brawijaya, Malang. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/121>. Diakses tanggal 27 November 2014. Hal. 4.

- Priyatno, Duwi. 2008. *Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba* Vol.1 No.3 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/1894/1503>. Diakses tanggal 29 November. Hal.853-859.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Iwan. 2002. *Manajemen Strategis*. Edisi Kedua, Cetakan Kedua. PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sumarsono. 2009. Analisis Kemandirian Otonomi Daerah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Vol I No.1. 2009. fe.um.ac.id/...tent/uploads/2009/09/HADI_S-OTODA1.pdf. Diakses tanggal 24 November 2014 Halaman 9.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Revisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/6995/5244>. diakses tanggal 30 November 2014 Hal.7.