

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Jublina Oktora, Hestu Nugroho Warasto, Ali Zaeinal Abidin Asridah Warni Tanjung,
Muhammad Gandung

Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen01887@unpam.ac.id , jublinaoktora86@gmail.com , dosen01848@unpam.ac.id ,
alizaenalabidin@unpam.ac.id , asridarusdan02212@unpam.ac.id , dosen02020@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Darma Perguruan Tinggi. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat tersebut keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi besar kepada pengembangan dan penerapan keilmuan kepada masyarakat.

Metode yang digunakan pada Pengabdian Kepada Masyarakat ini berupa penyampaian materi secara verbal dan pembelajaran yang menekankan pada proses berpikir kritis dan analitis terkait keilmuan manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia (karyawan kelurahan Pondok Benda).

Persaingan di segala bidang kini terasa semakin ketat. Untuk dapat mempertahankan kualitas dan produktivitas kerja karyawan, kita harus bisa memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki sudah baik kualitasnya. Hal itu dilakukan agar suatu organisasi dapat mengembangkan produktivitas kerjanya dengan baik. Kualitas dan produktivitas kerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan cara melakukan program pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Jika organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi karyawan dengan baik maka sasaran organisasi juga bisa tercapai dengan baik.

Pengabdian kepada masyarakat di kelurahan Pondok Benda dilaksanakan selama tiga hari. Namun sebelum melaksanakannya, kami sudah melakukan beberapa kali kunjungan yang bertujuan agar kami bisa survey dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dengan baik. Produktivitas itu sendiri menurut Sedarmayanti (2009) adalah sikap mental manusia yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok menjadi lebih baik dari hari ini.

Suatu organisasi dapat berhasil jika terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, perlu memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja, tata ruang kerja, suasana kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi baik secara internal maupun eksternal, motivasi kerja yang tinggi, budaya kerja, pemberian kompensasi dan strategi yang tepat dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi. Diperlukan juga suatu sikap mental yang tidak gampang menyerah dan putus asa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, kami mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang bertempat di kelurahan Pondok Benda.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRAC

The purpose of community service activities is to carry out one of the Tri Dharma of higher education. In addition, it is hoped that with this community service, the existence of higher education

institutions can make a major contribution to the development and application of science to the community.

The method used in this community service is in the form of verbal delivery of material and learning that emphasizes critical and analytical thinking processes related to human resource management and human resource development (Pondok Benda Village employees).

Competition in all fields is now getting tighter. In order to maintain the quality and productivity of employees work, we must ensure that our human resources are of good quality. This is done so that an organization can develop its work productivity properly.

The quality and work productivity of human resources can be improved by implementing a leadership style influence program and compensation. If the organization can apply a leadership style and provide employee compensation well, then the organizational goals can also be achieved properly.

Community service in Pondok Benda village is carried out for three days. However, before implementing it, we have made several visits with the aim of being able to survey and carry our community service properly. Productivity itself according to Sedarmayanti (2009) is the mental attitude of humans who always have the view that the quality of life today must be better than yesterday and make tomorrow better than today.

An organization can be successful if the realization of high work productivity. To achieve the desired productivity, it is necessary to pay attention to several factors such as work environment, work space layout, work atmosphere, leadership style, communication both internally and externally, high work motivation, work culture, compensation and appropriate strategies in dealing with various situations occur. It also requires a mental attitude that does not give up easily and gives up hope to achieve high work productivity. Therefore, we take the title of the influence of leadership style and compensation on the work productivity of employees who are located in Pondok Benda village.

Keywords: Leadership Style, Compensation and Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Organisasi dengan karyawan yang handal adalah impian pemilik suatu organisasi. Hal ini dikarenakan jika organisasi mempunyai karyawan yang handal, maka pekerjaan atau tugas yang diberikan akan terasa mudah, cepat selesai dan tidak adanya kesalahan yang fatal. Kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan cara program pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan untuk sumber daya manusia (karyawan).

Tujuan adanya pengaruh gaya kepemimpinan karena setiap pimpinan harus berupaya menggerakkan/memacu produktivitas kerja karyawan agar memperoleh hasil kerja yang optimal. Namun, upaya untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah karena

tidak semua pimpinan memahami bagaimana strategi / kiat – kiat dalam menggerakkan karyawan sehingga yang timbul ke permukaan adalah hal – hal yang sifatnya kontraproduktif dan benturan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan. Sering terjadi juga karena kurangnya sosialisasi dan pendekatan kepada para karyawan dengan penjabaran tujuan organisasi dalam bentuk rencana kerja dan upaya pencapaiannya.

Sukses tidaknya tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Dalam melakukan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena masalah-masalah yang dihadapi setiap organisasi bervariasi, maka pemimpin

dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi juga sesuai dengan tujuan yang dihadapi.

Pentingnya mengelola sumber daya manusia (karyawan) dikarenakan karyawan merupakan suatu tombak organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus bisa menempatkan posisi karyawan di tempat yang tepat (*the right man in the right place*). Pemberian kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan. Kompensasi karyawan (Gary Dessler) memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan).

Tujuan pemberian kompensasi (Malayu S.P. Hasibuan) yakni sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang – Undang perburuan yang berlaku (seperti batas minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun perumusan masalah adalah pada PKM ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Pondok Benda?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Pondok Benda?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama - sama mempunyai pengaruh terhadap karyawan Kelurahan Pondok Benda?

TUJUAN PELAKSANAAN

Adapun tujuan dari pada PKM ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Pondok Benda.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Pondok Benda.

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kelurahan Pondok Benda.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas sebenarnya tidak hanya sekedar ilmu, teknologi dan teknik – teknik manajemen, tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang didasarkan pada kemauan yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:197) bahwa produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental manusia yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok menjadi lebih baik dari hari ini.

Hasibuan (2008:126) mengutarakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2007:27) mengatakan, produktivitas menyatakan efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, produktivitas kerja dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja.

Oleh karena itu, tidak heran apabila umumnya produktivitas selalu dikaitkan dengan bidang industri atau ekonomi, karena produktivitas merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Dimensi produktivitas itu sendiri terdiri dari efektivitas dan efisiensi. Indikator efektivitas adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu. Sedangkan indikator efisiensi adalah metode kerja, pemanfaatan sumber daya bahan mineral dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang memuaskan, maka diperlukan pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang handal pula karena pemimpin memainkan peranan penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dalam situasi dan kondisi bagaimanapun, jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka aktivitas seperti itu telah melibatkannya kedalam aktivitas kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Yukl (2010:20) adalah kekuatan, otoritas, manajemen, administrasi, pengendalian dan pengawasan.

Kepemimpinan mempunyai sejumlah kelebihan yang dapat dilihat dari kekuatan fisik/mental, memiliki kewenangan, dapat diatur serta mengawasi. Kepemimpinan dapat dipandang dari pengaruh dengan memanfaatkan situasi dan pengarahannya melalui suatu proses komunikasi ke arah tercapainya tujuan khusus atau tujuan lainnya yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat.

Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku pemimpin terhadap bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Gaya otoriter dimana pemimpin berfokus pada kekuasaan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pemimpin menentukan sendiri keputusan, prosedur untuk pencapaian hasil, berorientasi pada pekerjaan dan pengawasan yang didasarkan pada penghargaan dan hukuman. Gaya kepemimpinan otoriter kurang memanfaatkan potensi pegawai untuk bersama-sama menyelesaikan tugas yang telah ditentukan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan demokrasi yaitu pemimpin yang menempatkan kekuasaan bersama-sama dengan kelompok. Para karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi dan memberikan masukan dalam hal pengambilan keputusan, penentuan kebijakan serta prosedur. Gaya kepemimpinan demokrasi mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di organisasi sehingga diharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal. Gaya kepemimpinan yang membiarkan anggota melakukan tugasnya dengan cara sendiri, cocok untuk kondisi dimana para anggotanya merupakan tenaga ahli dalam bidangnya dan telah memahami visi dan misi organisasi.

Menurut Veithzal dan Sylviana (2009:288) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat

kematangan bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang cenderung mengikuti situasi, artinya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan ditentukan oleh situasi tertentu. Situasi adalah lingkungan kepemimpinan termasuk didalamnya pengaruh nilai-nilai hidup, nilai budaya dan tingkat kematangan bawahan. Dengan memperhatikan tingkat kepemimpinan bawahan, pemimpin akan menentukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dibutuhkan.

Selain pengaruh gaya kepemimpinan, diperlukan juga adanya pengaruh pemberian kompensasi. Menurut T. Hani Handoko (2005:165) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban instansi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak – hak pekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi yang lainnya.

Bentuk – bentuk kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:118), kompensasi dibagi kedalam dua bentuk umum, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah intensif.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan seperti tunjangan kesehatan, asuransi dan fasilitas kantor seperti rumah dinas dan mobil dinas.

Menurut Marihot T.E. Hariandja (2007:245), tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang didukung oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Pamulang yang dilakukan oleh para dosen program studi Manajemen S1 telah berjalan dengan lancar dan mendapat apresiasi yang tinggi di tempat pelaksanaan kegiatan PKM tersebut yaitu di Kelurahan Pondok Benda yang berlokasi di Pamulang, Tangerang Selatan.

Harapan kami dengan pengabdian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan secara langsung dan tepat sasaran, serta membuka wawasan karyawan khususnya karyawan kelurahan Pondok Benda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga upaya agar para dosen tetap semangat untuk bekerja dan mengajar di masa pandemi covid-19 yang masih berlangsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari pengabdian ini adalah sebelumnya para peserta kurang mengerti tentang bagaimana cara mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dengan pemanfaatan media daring yang mulai berkembang.

Oleh karena situasi sekarang, para karyawan kelurahan Pondok Benda tetap harus maksimal dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat. Maka setelah kegiatan PKM selesai dilakukan, para peserta mendapatkan banyak manfaat secara langsung baik berupa moril dan materil sebagai bekal ilmu untuk menghadapi tantangan yang ada khususnya masa pandemi covid-19.

Saran

Dengan pengabdian ini, kami selaku pengabdian dapat memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi agar para peserta tetap semangat bekerja dan melayani masyarakat khususnya masyarakat yang terdampak pandemi Covid-19. Pada kegiatan ini diharapkan juga mampu memberikan semangat baru bagi para dosen sebagai kontributor yang memotivasi khususnya bagi masyarakat sekitar yang membutuhkan bantuan, terlebih disaat pandemi covid-19 yang masih ada.

DAFTAR PUSTAKA

Gary Dessler. *Human Personalia Management Ninth Edition*. Prentice Hall, New Jersey.

Gary Yukl. *Leadership In Organization Seventh Edition*. 2010. Pearson, Newyork.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.

Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Bumi Aksara, Jakarta.

Marihot T. E. Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Grasindo, Jakarta.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).

Stephen Robbins. P dan Timothy Judge A. *Organizational Behavior*. 2009. Prentice-Hall, New Jersey.

Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. 2007. CV Mandar Maju, Bandung.

T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia UGM*. 2005. BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai dan Sylviana Murni. *Education Management, Analisis Teori dan Praktek*. 2009. Rajawali Pers, Jakarta.

DOKUMENTASIKEGIATAN

