

## Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Solid PT Sanbe Farma Kab. Bandung Barat

Andri AS Rosadi<sup>1</sup>, Dinda Putri Apriliani<sup>2\*</sup>, Yuda Kusuma Sumadi<sup>3</sup>

<sup>1,2\*,3</sup>Manajemen, Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Bandung, Indonesia

Email: <sup>1</sup>exam.manajemen@gmail.com, <sup>2\*</sup>dindaputriapriliani08001@gmail.com

### Abstract

*This research was conducted on employees of PT Sanbe Farma. The purpose of this study was to determine how much contribution the influence of Leadership and Compensation on Employee Performance at PT Sanbe Farma. The methods used in this research are descriptive methods and associative methods. The unit of analysis in this study is an individual, namely PT Sanbe Farma employees. The sample in this study were 84 respondents. The analysis methods used are path analysis, multiple linear analysis, and validity and reliability tests of research instruments. Based on the results of the study it can be concluded that the magnitude of the influence of Leadership on performance at PT Sanbe Farma is 15.1%, the magnitude of Compensation on Performance is 38.5%, the magnitude of Leadership and Compensation on Performance at PT Sanbe Farma is 53.9% so that it can be said that the variables of Leadership and Compensation on (Employee Performance) have a significant effect both partially and simultaneously on employee performance. The implication of this research is to be able to provide a leadership and compensation that has a good effect on PT Sanbe Farma employees in the future.*

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

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Sanbe Farma. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanbe Farma. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode asosiatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu Karyawan PT.Sanbe Farma. Sempel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur, analisis linear berganda, dilakukan pula uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Sanbe Farma adalah sebesar 15,1%, Besarnya Kompensasi terhadap Kinerja adalah sebesar 38,5%, Besarnya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada PT. Sanbe Farma sebesar 53,9% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap (Kinerja Karyawan) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah mampu memberikan sebuah kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh baik terhadap Karyawan PT Sanbe Farma di masa depan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

PT. Sanbe Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang melaksanakan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang aman dan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten yang menjadi faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Sanbe Farma Bandung, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT.Sanbe Farma Bandung. (Profil Sanbe farma 2023). Dalam pengambilan intisari. Pemimpin juga kurang maksimal dalam pemakaian sumber daya serta kurangnya inovasi terhadap karyawan, Oleh karna itu dibuatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang disenangi oleh bawahan dan dapat mempengaruhi pandangan bawahan secara positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Imelda et al., 2021)

karyawan PT Sanbe Farma Departemen Solid terdapat kurangnya pemberian tunjangan kerja dan kurangnya sarana transportasi antar jemput karyawan sehingga banyak karyawan yang masih menggunakan uang transportasi sendiri, ditambah lagi kurangnya pemberian bonus diluar gaji, sehingga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Menurut Akbar (2018) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan economic security bagi pegawai, Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat, Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan.

Kinerja Kerja Karyawan Di atas, Dapat disimpulkan bahwa, karyawan tidak membantu dan melakukan sesuatu tanpa di perintah atasan, tidak rapih dalam melakukan pekerjaan, memiliki absensi dan jam masuk yang kurang bagus, serta tidak efektif dan efisien dalam menggunakan sarana prasarana yang disediakan sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Penilaian kinerja dinilai dari kedisiplinan pegawai untuk hadir tepat waktu, Penerapan sistem absensi kehadiran karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Selain memudahkan proses manajemen sumber daya manusia, penggunaan sistem absensi juga membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, semakin tinggi tingkat ketepatan absensi yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan menganjurkan karyawan untuk bekerja lebih lama dari biasanya, dikarenakan ada produksi obat cito (segera) sesuai dengan permintaan, namun tidak semua karyawan mengikuti perintah dengan alasan yang berbagai macam, salah satu contoh adalah meminta pulang cepat dan tidak mengikuti lembur. Karyawan juga masih belum memiliki daftar hadir 100% masuk kerja dalam satu minggu, dengan alasan yang berbagai macam.

## 2. KAJIAN TEORI

Menurut (Marwansyah, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud (Farida, 2017). Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat

finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial. Rivai dan Sagala (2016 ; 269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiri (2023) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Cipta Logistik. hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh signifikan anatara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, jika semakin efektif Kepemimpinan, maka semakin baik Kinerja karyawan pada PT Global Litigation Nusantara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan penelitian Abu Sari, Fakhri zamam, Harun syamsudin Universitas Indo Global Mandiri Pelambang (2020) tentang Penelitian kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan mempunyai relevansi satu sama lain. Kepemimpinan yang meliputi kualitas dari sumber daya yang kompeten, kompensasi yang seimbang, serta kinerja karyawan yang mumpuni. Jika ketiga hal tersebut dapat saling mengimbangi satu sama lain dapat dipastikan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan suatu perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

PT. Sanbe Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang melaksanakan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang aman dan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten yang menjadi faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Sanbe Farma Bandung, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT.Sanbe Farma Bandung. (Profil Sanbe farma 2023). Dalam pengambilan intisari. Pemimpin juga kurang maksimal dalam pemakaian sumber daya serta kurangnya inovasi terhadap karyawan, Oleh karna itu dibuatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang disenangi oleh bawahan dan dapat mempengaruhi pandangan bawahan secara positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Imelda et al., 2021)

Karyawan PT Sanbe Farma Departemen Solid terdapat kurangnya pemberian tunjangan kerja dan kurangnya sarana transportasi antar jemput karyawan sehingga banyak karyawan yang masih menggunakan uang transportasi sendiri, ditambah lagi kurangnya pemberian bonus diluar gaji, sehingga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Menurut Akbar (2018) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan economic security bagi pegawai,

Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat, Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan.

Kinerja Kerja Karyawan Di atas, Dapat disimpulkan bahwa, karyawan tidak membantu dan melakukan sesuatu tanpa di perintah atasan, tidak rapih dalam melakukan pekerjaan, memiliki absensi dan jam masuk yang kurang bagus, serta tidak efektif dan efisien dalam menggunakan sarana prasarana yang disediakan sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Penilaian kinerja dinilai dari kedisiplinan pegawai untuk hadir tepat waktu, Penerapan sistem absensi kehadiran karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Selain memudahkan proses manajemen sumber daya manusia, penggunaan sistem absensi juga membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, semakin tinggi tingkat ketepatan absensi yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan menganjurkan karyawan untuk bekerja lebih lama dari biasanya, dikarenakan ada produksi obat cito (segera) sesuai dengan permintaan, namun tidak semua karyawan mengikuti perintah dengan alasan yang berbagai macam, salah satu contoh adalah meminta pulang cepat dan tidak mengikuti lembur. Karyawan juga masih belum memiliki daftar hadir 100% masuk kerja dalam satu minggu, dengan alasan yang berbagai macam.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Variabel dari Kepemimpinan terdiri dari 4 dimensi dan 10 indikator. Indikator yang akan menjadi objek penilaian secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan berada pada kategori sangat baik, namun masih terdapat aspek yang kurang baik mengenai Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan, terkait hal tersebut hendaknya kepemimpinan di PT. Sanbe Farma lebih efektif dan berkomitmen dalam pengawasan, karena tanpa adanya pengawasan dari pimpinan / pihak manajer maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit ditetapkan oleh bawahan.

Variabel dari kompensasi terdiri dari 4 dimensi dan 10 Indikator yang akan menjadi objek penilaian secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat diketahui bahwa kompensasi berada pada kategori sangat baik, namun masih terdapat aspek yang kurang baik mengenai Gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab kerja. terkait hal tersebut ada baiknya PT. Sanbe Farma memperhatikan lagi mengenai gaji pokok para karyawan yang bertanggung jawab pada masing-masing bagian dan sesuai dengan keahlian yang karyawan miliki, untuk penyelesaian pekerjaan, sehingga menjadi point dan bonus untuk karyawan, dengan begitu karyawan akan merlomba-lomba untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Variabel dari kinerja terdiri dari 8 dimensi dan 16 Indikator yang akan menjadi objek penilaian secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat diketahui bahwa kinerja berada pada kategori sangat baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai Hasil target. Terkait hal tersebut, ada baiknya bagian terkait di PT. Sanbe Farma meninjau kembali hal apa yang membuat karyawan kurang bersemangat sehingga tidak memenuhi target dan menumbuhkan kembali kesadaran karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai tugas masing-masing dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilakukan pada tingkat signifikansi terdapat nilai signifikansi 1,861 dimana artinya sampel acak terdistribusi normal atau menyebar secara normal. Model regresi dikatakan baik jika memiliki data residual yang terdistribusi normal dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) atau nilai signifikansi >0,05. Karena nilai signifikansi >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara normal.

Hasil pengujian miultikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,01 dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) sebesar 2,379 atau <10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen). Selain itu, tidak terjadinya miultikolinieritas yang serius.

Hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai Durbin Watson 1.881. Sedangkan nilai du dapat dilihat pada tabel dengan jumlah data (n) = 105 dan jumlah variabel independen (k) = 2, nilai du = 1,7078, nilai 4 – du = 2,2922. Karena nilai Durbin Watson berada diantara du dan 4 – du yaitu 1,7078>1,881<2,2922 sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda diuraikan pada tabel di bawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.925	2.582		4.618	.000
x1	.178	.078	.236	2.274	.025
x2	.529	.102	.538	5.190	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Gambar 1. Koefisien Regresi Tabel 1. Tulis judul tabel  
Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

$$Y = 11,925 + 0.178X_1 + 0,529X_2$$

Dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah kepemimpinan dan X2 adalah kompensasi sehingga persamaan regresi di atas mengandung arti bahwa: setiap koefisien (0.178 untuk tampilan produk dan 0.529 untuk lectronic word of mouth memberikan informasi tentang bagaimana perubahan dalam variabel(X1) berkaitan dengan perubahan dalam variabel (Y), dengan asumsi model regresi adalah representatif dan sesuai untuk data yang ada.

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan dapat dilihat pada output regresi dibawah ini :

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.925	2.582		4.618	.000		
	x1	.178	.078	.236	2.274	.025	.420	2.379
	x2	.529	.102	.538	5.190	.000	.420	2.379

a. Dependent Variable: y  
Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Gambar 2. Analisis Regresi Linier Berganda  
Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas dapat dijelaskan koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

$$\beta = 11.925$$

$$X_1 = 0.178$$

$$X_2 = 0.529$$

Sehingga persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 11.925 + 0.178 X_1 + 0.529 X_2$$

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai konstanta  $\beta_0 = 11.925$  artinya menunjukkan besarnya variabel kinerja yang tidak dipengaruhi oleh Kepemimpinan atau dapat diartikan pada saat nilai Kepemimpinan sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja sebesar 11.925. Koefisien regresi untuk variabel

kepemimpinan (X1) sebesar 0.178 artinya kepemimpinan memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja.

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan dapat dilihat pada output regresi dibawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.925	2.582		4.618	.000		
x1	.178	.078	.236	2.274	.025	.420	2.379
x2	.529	.102	.538	5.190	.000	.420	2.379

a. Dependent Variable: y  
Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Gambar 3. Analisis Regresi Linier Berganda  
Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas dapat dijelaskan koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

$$\beta = 11.925$$

$$X1 = 0.178$$

$$X2 = 0.529$$

Sehingga persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 11.925 + 0.178 X1 + 0.529 X2$$

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 3 dapat dilihat bahwa nilai konstanta  $\beta_0 = 11.925$  artinya menunjukkan besarnya variabel kinerja yang tidak dipengaruhi oleh kompensasi atau dapat diartikan pada saat nilai kompensasi sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja sebesar 11.925. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.529 artinya kompensasi memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja.

Setelah asumsi-asumsi klasik linear berganda diperiksa dan dipenuhi, maka berikutnya akan diuji secara simultan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Departemen solid di PT. Sanbe Farma.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259.759	2	629.879	59.572	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1078.489	102	10.573		
	Total	2338.248	104			

b. Dependent Variable: y  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Gambar 4. Uji F  
Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dan berada diantara 0.000 – 0.050, yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja adalah signifikan.

Koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.530	3.25168	1.881

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Gambar 4. Koefisien Determinasi (**R<sup>2</sup>**)

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,734. Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.539, artinya besaran pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja sebesar (R<sup>2</sup> x 100%) 53.9 % dan sisanya 46.1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk mengetahui besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula Beta x Zero Order x 100%. Beta yaitu koefisien regresi yang sudah distandarkan, sedangkan zero order adalah korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Beta dan Zero Order sebagai berikut :

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kepemimpinan (X1)	0,646	0,152
	Kompensasi (X2)	0,718	0,386

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Gambar 5. Koefisien Determinasi Parsial (**r<sup>2</sup>**)

Sumber : Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut :

Kepemimpinan (X1) :  $0.646 \times 0.152 \times 100\% = 9,8\%$

Kompensasi (X2) :  $0.718 \times 0.386 \times 100\% = 27,7\%$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh terbesar didapatkan dari variabel Kepemimpinan (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 9,8%, sedangkan variabel Kompensasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 27,7%.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Sanbe Farma adalah sebesar 15,1%, Besarnya Kompensasi terhadap Kinerja adalah sebesar 38,5%, Besarnya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada PT. Sanbe Farma sebesar 53,9%, dan dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian H3 diterima. Sedangkan sisanya sebesar 46,1 dijelaskan dari faktor lain yang diteliti pada penelitian ini.

### Saran

PT. Sanbe Farma diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan Kepemimpinan dalam hal memberi bonus kepada karyawan terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan, untuk membantu meningkatkan produktifitas karyawan. PT. Sanbe

Farma diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan Kompensasi yang merupakan aspek penting dalam bekerja yaitu dalam hal memberikan fasilitas transportasi kepada karyawan. PT. Sanbe Farma diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan Kepemimpinan dan Kompensasi kedua hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja pada karyawan.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1–17.
- Asoka Sidantara Rosadi, A., & Resya, A. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tugas Perbantuan Operasi Dan Pemeliharaan Di Lingkungan Dinas Sumber daya Air Provinsi Jawa Barat. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(1), 1629–1632.
- Anwar. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kortrindo Palembang Sumsel. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Masa Kini*, 8(3), 31-36.
- Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13-17.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Unmuh Ponorogo Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Umpo Press.
- Hasibuan, M. S. (2016). Analisis Perhitungan HPP Menentukan Harga Penjualan Yang Terbaik Untuk UKM. *Jurnal Teknovasi*, 03(2), 10–16.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Handayani, S., & Firmansyah. (2016). Analisa Manajerial Sistem Terhadap Produktifitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(2), 30-36.
- Imelda, I., Ermita, E., Rifma, R., & Syahril, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4065–4072.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Marnisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Sumsel. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 1(1), 16-21.
- Priatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purnama, L., & Setyawan, F. H. (2019). Manajemen Pengelolaan Fasilitas Olahraga Milik Pemerintah Kabupaten Ngawi. *Jurnal Pendidikan Modern*, 5(1), 32–41.



- Peraturan Daerah Belitung Timur (2018). Pengembangan Kepemimpinan dan Kepelaporan Pemuda. Jakarta: Undang-Undang Peraturan Daerah.
- Rivai & Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge A Timothy. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A., Zamzam, F., & Samsuddin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1, 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sellang, K., & Darman, M. (2017). Penerapan Prinsip-prinsip Manajemen Dalam Kepemimpinan di Sekolah Tinggi Ilmu sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan. AKMEN Jurnal Ilmiah, 14(3), 469–477.
- Soedibjo, B. (2013). Pengantar Metode Penelitian. . Universitas Nasional Pasim.
- Simamora, H. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BFFE.
- Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (n.d.). Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Di MADRASAH IBTIDAIYAH DARUSSALAM PACET MOJOKERTO. ZAHRA: Research And Tought Elementary School Of Islam Journal , 3(1), 19–32.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suparyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). Managemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Delapan. Prenada Media Group.
- Suyadi. (2016). Perencanaan dan Asesmen Perkembangan Pada Anak Usia Dini. Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang, 1(1), 65-74.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1).
- Steven, M., & Marry, A. G. (2018). Organizational Behavior : Eight Edition. McGraw-Hill Education.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Usman, E. (2014). Asas Manajemen. PT RAJAGRAFINO PERSADA.

Yaya, R., & Liya, M. (2018). Pengantar Manajemen : Teori, Fungsi, dan Kasus. Yogyakarta: Absolute Media.