

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT LIPPO GENERAL INSURANCE TBK MEDAN

Darwan Tanady

NIDN: 0130098201

Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik IT&B Medan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan dengan sampel 100 orang. Pada uji koefisien determinasi, jumlah disesuaikan R^2 adalah 0.791, yang berarti bahwa 79,1% dari variasi perubahan kinerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi. Sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Dalam simultan signifikansi uji F (uji F), nilai $f_{126.004} > F$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam uji signifikansi parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $t_{0.627} > t_{tabel\ 0.05}$. Untuk variabel kompetensi, nilai $7.157 > t_{grafik\ 0.05}$ untuk kompensasi variabel, nilai $t_{4.487} > t_{tabel\ 0.05}$ dengan yang berarti variabel kompensasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi*

PENDAHULUAN

Dalam Era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2006). Terbukti perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatakan Moehariono (2012) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia.

Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2008). Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak

serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013).

Selain gaya kepemimpinan, masalah lain yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan kinerja, yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan tujuan karyawan pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa kompensasi. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

TINJAUAN TEORITIS

Definisi Kepemimpinan

Nilai penting kepemimpinan (leadership) dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Sutrisno (2010:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi “proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja,

perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013:2).

Teori-Teori Kepemimpinan

Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan, dapat dilihat dari berbagai literatur yang pada umumnya membahas hal-hal yang sama. Dari literatur itu diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok orang dan dia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan dia ada. Dan teori paling mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Berikut ini akan diuraikan beberapa teori yang tidak asing lagi bagi literatur-literatur kepemimpinan pada umumnya (Thoha, 2010:284) :

1. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Romawi. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi, bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dihasilkan lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Menyadari hal seperti ini, bahwa tidak ada kolerasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan, maka Keith Davis dalam Thoha (2010:287) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, serta sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori kelompok

Teori Kelompok ini beranggapan bahwa agar kelompok dapat mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Dengan perkataan lain, beberapa penemuan nampaknya menunjukkan bahwa para bawahan dapat memengaruhi pemimpinnya seperti para pemimpin yang dapat memengaruhi para bawahannya.

3. Teori Situasional dan Model Kontinjensi

Model kontinjensi memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Sehingga model tersebut berdasarkan kepada situasi untuk efektifitas kepemimpinan. Fred Fiedler dalam Thoha (2010:290) mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengukur gaya kepemimpinan pada tahun 1967. Pengukuran ini diciptakan dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan Dugaan Kesamaan di antara Keberlawanan (Assumed Similarity between Opposites, ASO) dan Teman Kerja yang Paling Sedikit Disukai (Least Preferred Coworker, LPC). ASO memperhitungkan derajat kesamaan di antara persepsi-persepsi pemimpin mengenai kesenangan yang paling banyak dan paling sedikit tentang kawan-kawan kerjanya. Lewat usaha yang bertahun-tahun Fiedler menyimpulkan bahwa harus diberikan perhatian yang besar terhadap variabel-variabel situasional. Maka sadarlah ia bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Kompetensi

Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan “sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Manfaat Kompetensi

Menurut Moehariono (2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi, yaitu :

1. Bagi Karyawan

- a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk

mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.

- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.
- e. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru.
- f. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
- g. Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai karyawan.

2. Bagi Organisasi

- a. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b. Meningkatkan efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- e. Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya serta penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten
- g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kemudian Sutrisno (2010:208) mengemukakan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar, dengan berbagai alasan, yaitu :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model

- kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumberdaya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
 - c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
 - d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan dapat ditampilkan oleh seorang karyawan.
 - e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
 - f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Aritonang (2005:2) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada instansi. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada karyawan (Daft, 2002:536). Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Griffin (2007:432) Kompensasi (compensation) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial. Kemudian Menurut Simamora (2004:461) “Ada dua pertimbangan kunci dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif. Pertama, sistem kompensasi harus adaptif terhadap situasi. Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi. Kedua, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan. Sistem harus bisa memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil terhadap karyawan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan.” Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

Kinerja

A. Anwar Prabu (2009:9) arti kinerja sebenarnya berasal dari kata kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russell (1998:239) adalah “pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu”.

Kriteria Pengukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin & Russell (1998:383) ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Timeliness adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Cost-Effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh : positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan

- H2 Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan
- H3 Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan
- H4 Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif yaitu analisis yang menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, situasi dan variabel yang timbul pada objek penelitian, berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian membandingkannya dengan kondisi, situasi ataupun variabel yang diterapkan oleh objek penelitian. Populasi dari object penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lippo General Insurance Tbk Medan. Yang berjumlah 110 karyawan. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel ditentukan sebesar 100 orang.

PEMBAHASAN

Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t gaya kepemimpinan dengan nilai 0.627 dan nilai sig. 0,532 > α = 0,05. Adanya angka yang tidak signifikan atau lemah mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan meningkatnya kinerja pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan ketiga yaitu hubungan secara personal antara pimpinan dan karyawan. berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang kurang pendekatan secara personal terhadap karyawan. Sehingga perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai untuk keberhasilan perusahaan. sedangkan item yang

mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan pertama adalah pemimpin berusaha memberikan inspirasi kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik berupa pemberian inspirasi terhadap karyawan dan mampu berbaur dengan karyawan dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga dapat menyelesaikan masalah atau persoalan yang timbul dalam perusahaan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan gaya kepemimpinan yang baik dengan cara menginspirasi bawahannya dan pemimpin selalu memberikan solusi secara tepat terhadap suatu masalah, maka kinerja karyawan dalam berkerja dapat maksimal.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lippo General Insurance Tbk Medan artinya berdasarkan kompetensi berupa pemahaman dan pengalaman setiap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik, sehingga menjadi variabel paling dominan dengan nilai unstandardized coefficients B sebesar 0,559 dan nilai sig. sebesar 0.000.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya pengaruh kompensasi terhadap karyawan disebabkan karena besarnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) pegawai PT Lippo General Insurance Tbk Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru

SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2005.

- Armstrong, M. 1998. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lves ple.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Aziz, Nofriandi. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. Human Resources Management: An Expriential Approach. Series In Management. New York : McGraw-Hill.
- Bhuono, Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- _____. 2011. Era Baru Manajemen. Jakarta : Salemba Empat.
- Davis, Keith. 1972. Human Behavior at Work. 4 th ed., New York : McGraw-Hill Book Company.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Personalial, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Duddy, Mohamad Dinantara. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Jakarta : LPPM Universitas Tama Jagakarsa.
- Fiedler, Fred E. 1967. A Theory Of Leadership Effectiveness, New York : Mcgraw Hill Book Company.
- Griffin, Ricki W dan Ronal J Ebert. 2007. Bisnis Edisi 8. Jakarta : Erlangga.
- Malayu, S.P., Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yulianti. 2010. Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Sukaharjo. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.