

Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta)

Kurniawan Prambudi Utomo ^{1,*}

¹ Manajemen Informatika; AMIK BSI Bekasi; Jl. Cut Meutia No. 88 Bekasi ,
telp/fax: 021- 8242 5638; e-mail: kurniawan.kpu@bsi.ac.id

* Korespondensi: e-mail: kurniawan.kpu@bsi.ac.id

Diterima: 10 November 2016 ; Review: 28 November 2016; Disetujui: 5 Desember 2016.

Cara sitasi: Utomo KP. 2016. Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta). Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): 339 – 353.

Abstrak: sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik jika perusahaan mampu menjalankan gaya kepemimpinan dan menerapkan kompensasi yang layak bagi karyawan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum menunjukkan partisipasi karyawan sedangkan kompensasi belum maksimal diterapkan sehingga kualitas masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari persamaan $Y = 14.585 + 0.081X_1 + 0.299X_2$ dengan nilai R-square sebesar 0,22 yang berarti 22% variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi sehingga dapat menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan sebesar 88% dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci: kepemimpinan, kompensasi, kualitas dan persamaan regresi.

Abstract: a company can reach its objectives if the company is able to implement the correct leadership style and apply the appropriate compensation for its employees. This study will show that leadership style implemented did not show employees participation, and that maximum compensation was not yet fully implemented which consequently made quality still has to be improved. This conclusion was reflected by the equation of $Y = 14\ 585 + 0.081X_1 + 0.299X_2$ with a R-square value of 0.22. This means that 22% of are the independent variable which are leadership style and compensation. This explains that 88% is the dependent variable which is the employees performance and is influenced by other variables.

Keywords: leadership, compensation, quality and the regression equation.

1. Pendahuluan

Organisasi dapat berhasil memberikan penghargaan bagi yang bekerja dengan baik bahkan memberikan mencapai tujuan tergantung pada tindakan disiplin bagi yang bekerja tidak kepemimpinan, pimpinan harus mampu sesuai dengan apa yang diharapkan melaksanakan tugas dengan baik dengan sebaliknya karyawan harus mempunyai melakukan pengarahan, memberi keinginan untuk berprestasi tinggi salah motivasi kepada karyawannya, satu faktornya adalah kompensasi.

Sistem kompensasi keuangan melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan tidak langsung secara adil dan wajar, kompensasi keuangan juga bertujuan untuk menarik pelamar yang potensial, mempertahankan karyawan yang berkualitas, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktifitas, memudahkan sasaran strategis, menentukan dan mengokohkan struktur organisasi dan melakukan pembayaran sesuai aturan Wahdi (2005) senada dengan Kotler (2000) yang menyatakan bahwa kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya, saat karyawan mampu mendapatkan kompensasi yang baik dengan meningkatnya jumlah kompensasi dan suasana kepemimpinan yang cakap.

PT Indonesia Marine Transfortation (IMT) salah satu

perusahaan yang melakukan penerapan hal di atas, PT IMT adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pelayaran nasional bidang perkapalan dengan jenis usaha sewa-menyewa *tugboat* dan *barge* (tongkang) per trip (perjalanan puang pergi) dalam waktu tertentu, seiring dengan perkembangan waktu perusahaan jasa perkapalan tersebut terus meningkat baik dari keuntungan perusahaan dan operasionalnya, hal ini tidal terlepas dari keahlian pimpinan mengendalikan perusahaan, namun dalam waktu dua tahun ini pimpinan perusahaan dianggap mulai kurang memperhatikan pegawai dengan kurang merespon atau masukan saran dari karyawan, selain itu PT IMT mulai menerapkan kebijakan kompensasi yang tidak berpihak ke karyawan seperti kurangnya sosialisasi sistem penggajian baru, menggabungkan upah lemburan dalam beberapa hari, fasilitas tunjangan yang mulai dikurangi dan lain-lain yang

memicu kualitas layanan menjadi menurun dan hasil dalam beberapa bulan, perusahaan tidak mencapai target yang ditetapkan, bahkan cenderung menurun secara perlahan.

2. Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan tipe desain survei. Penelitian dengan metode deskriptif yang merupakan studi yang intensif dan terperinci mengenai suatu obyek yang dilakukan serta berpedoman pada kuisisioner dan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang tidak tercakup dalam kuisisioner. Informasi diperoleh melalui permintaan keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan atau jawaban (responden) dengan datanya

berupa jawaban-jawaban yang diajukan. Dengan menggunakan questionnaire method yaitu mendapatkan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Adapun responden berjumlah karyawan 70 orang dan penelitian ini dilakukan pada bulan Juni - Agustus 2016.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat dari tabel.

Tabel 3.1 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Pemimpin saya memiliki visi yang dapat memacu saya.	275	3.93	Setuju
2	Pemimpin saya memiliki keyakinan dan pendirian yang kuat.	267	3.81	Setuju
3	Pemimpin saya memiliki misi, dan mengkomunikasikan misi tersebut kepada bawahannya.	258	3.69	Ragu-ragu
4	Pemimpin saya mampu meningkatkan optimisme saya akan keadaan masa yang akan datang.	292	4.17	Sangat Setuju
5	Pemimpin saya mampu membuat saya bangga akan dia.	279	3.99	Setuju
6	Pemimpin saya sering berbicara sehingga saya mengetahui bagaimana seharusnya saya melakukan pekerjaan saya.	261	3.73	Setuju
7	Pemimpin saya menggunakan cara dan bahasa yang sederhana untuk menjelaskan maksud maksud atau tujuan-tujuan yang penting.	272	3.89	Setuju
8	Pemimpin saya mengajarkan cara-cara baru dalam melihat masalah yang pada awalnya kelihatannya sangat menyusahkan.	292	4.17	Setuju
9	Pemimpin saya mendorong saya untuk menggunakan kecerdasan dalam menyelesaikan masalah.	283	4.04	Setuju
10	Saya percaya dan yakin akan kemampuan Pemimpin saya dalam menyelesaikan masalah.	280	4.00	Setuju
11	Saya merasa senang ketika berada dekat Pemimpin saya.	258	3.69	Ragu-ragu
12	Pemimpin saya siap memberikan pelatihan dan instruksi bilamana saya membutuhkannya.	282	4.03	Setuju
13	Pemimpin saya sering berusaha meningkatkan motivasi saya.	289	4.13	Setuju
14	Setiap prestasi kerja yang berhasil saya capai, selalu mendapat ucapan selamat dari pemimpin saya	275	3.93	Setuju

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa analisis gaya kepemimpinan menunjukkan setuju bahwa Pemimpin saya mampu meningkatkan optimisme saya akan keadaan masa yang akan datang tidak dapat berbuat banyak dalam

partisipasi menjalankan perusahaan dan pemimpin saya mengajarkan cara-cara baru dalam melihat masalah yang pada awalnya kelihatannya sangat menyusahkan, hal ini dibuktikan dengan skala tertinggi dengan nilai 4.17 dan skala terendah pada point bahwa saya merasa senang ketika dekat dengan pemimpin, hal ini tidak menunjukkan

hubungan pengaruh secara langsung terhadap gaya pemimpin dan kinerja karyawan.

3.2. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel.

Tabel 3.2 Analisis Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Gaji yang diterima setiap bulan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari	284	4.06	Setuju
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	282	4.03	Setuju
3	Gaji karyawan ditinjau secara berkala dan dinaikan setiap tahun	316	4.51	Setuju
4	Gaji yang saya terima memungkinkan saya menabung	275	3.93	Setuju
5	Gaji saya di MTI masih lebih baik dari perusahaan lain yang sejenis	295	4.21	Setuju
6	Anda mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja Anda baik	286	4.09	Setuju
7	Gaji yang saya terima meningkatkan gairah saya dalam bekerja	280	4.00	Setuju
8	Anda merasa terjamin dengan adanya program jamsostek di perusahaan anda	287	4.10	Setuju
9	Fasilitas kerja saya seperti alat kerja, seragam, alat pelindung diri dipenuhi oleh perusahaan	287	3.67	Ragu-ragu
10	Perusahaan mempunyai prosedur yang baik dalam hal kesejahteraan karyawan	290	3.89	Setuju
11	Kondisi kerja berupa fasilitas (toilet, akomodasi, tempat parkir, fasilitas makan dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	286	4.04	Setuju
12	Perusahaan tidak memotong gaji saya jika saya mengambil cuti tahunan atau sakit dengan bukti	280	4.16	Setuju

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Tabel 3.2 diketahui bahwa analisis kinerja karyawan menunjukkan karyawan selalu mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan mereka, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tetap waktu dan dapat melakukan tugas prosedur dalam organisasi dan terkadang karyawan pernah datang terlambat adapun faktor-faktor ini terjadi kemungkinan efek dari gaya kepemimpinan PT IMT di Jakarta yang dapat dikatakan cukup baik namun suasana kerja yang diciptakannya kurang kondusif atau kurang berpihak pada karyawan itu sendiri sehingga keraguan

timbul dari dalam karyawan adanya ketertekanan dalam pekerjaan hal ini dibuktikan dengan karyawan ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan mendahulukan tugas daripada urusan-urusan kantor lainnya dengan kriteria nilai 3.67, adapun kesimpulan bahwa karyawan sudah maksimal dalam menjalankan tugasnya hal ini dibuktikan dengan kriteria nilai antara 3.89 samapai dengan 4.40.

3.3. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel.

Tabel 3.3 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
1	Kesetiaan	271	3.87	Setuju
2	Kejujuran	287	4.10	Setuju
3	Kreatifitas	287	4.10	Setuju
4	Kerjasama	287	4.10	Setuju
5	Kedisiplinan	290	4.14	Setuju
6	Kecakapan	289	4.13	Setuju
7	Kualitas Kerja	288	4.11	Setuju
8	Kehadiran/Keterlambatan	309	4.41	Setuju
9	Kepribadian	277	3.96	Setuju

Sumber : data primer yang diolah, 2016

3.4. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, sedangkan menurut Ghozali

(2013) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

Tabel 3.4 Uji Statistik Deskriptif

Column1		Column2		Column3	
Mean	63.64	Mean	57.46	Mean	36.9
Standard Error	0.66	Standard Error	0.36	Standard Error	0.3
Median	65.00	Median	58.00	Median	37.0
Mode	66.00	Mode	58.00	Mode	37.0
Standard Deviation	5.52	Standard Deviation	3.05	Standard Deviation	2.2
Sample Variance	30.46	Sample Variance	9.32	Sample Variance	4.9
Kurtosis	-0.21	Kurtosis	-0.07	Kurtosis	-0.5
Skewness	-0.51	Skewness	-0.35	Skewness	-0.3
Range	24.00	Range	15.00	Range	10.0
Minimum	50.00	Minimum	49.00	Minimum	31.0
Maximum	74.00	Maximum	64.00	Maximum	41.0
Sum	4455.00	Sum	4022.00	Sum	2585.0
Count	70.00	Count	70.00	Count	70.0

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Pada uji statistik deskriptif dapat diketahui dengan mendeskripsikan dan menggambarkan jumlah sampel (n) sebesar 70 responden, dengan nilai minimum pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 50 dan variabel kompensasi sebesar 49 dan variabel kinerja 31 sedangkan nilai maximum pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 74 dan variabel kompensasi 64 serta variabel kinerja 41, nilai mean variabel

gaya kepemimpinan sebesar 63.64 dan variabel kompensasi sebesar 57.46 sedangkan variabel kinerja 3.93 dan standar deviasi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 5.519 dan variabel kompensasi sebesar 3.054 serta variabel kinerja sebesar 2.215.

3.5. Analisis Penelitian

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, dalam penelitian ini penulis melihat ada atau tidaknya multikolonieritas dengan nilai tolerance dan *variance inflation factor*

(VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* \leq 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013), adapun hasil uji multikolinearitas:

3.5 Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	14.585	5.134		2.841	.006		
	PIMPINAN	.081	.043	.203	1.876	.065	.996	1.004
	KOMPENSASI	.299	.078	.412	3.812	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis coefficient diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas dengan melihat nilai masing variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0.065 dan pada kinerja karyawan nilai VIF sebesar 0.00 sehingga masing-masing variabel kurang dari 10, artinya data hasil dari pertanyaan kuesioner telah diuji dengan baik.

2. Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) *test*. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi atau *sig* (*2-tailed*) jika:

Nilai signifikansi atau $sig >$ nilai $\alpha = 0.05$, maka data terdistribusi secara normal.

Nilai signifikansi atau sig < nilai secara normal, hasil uji normalitas:
 $\alpha = 0.05$, maka data tidak terdistribusi

3.6 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95485994
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.068
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.754
Asymp. Sig. (2-tailed)		.621

a. *Test distribution is Normal.*

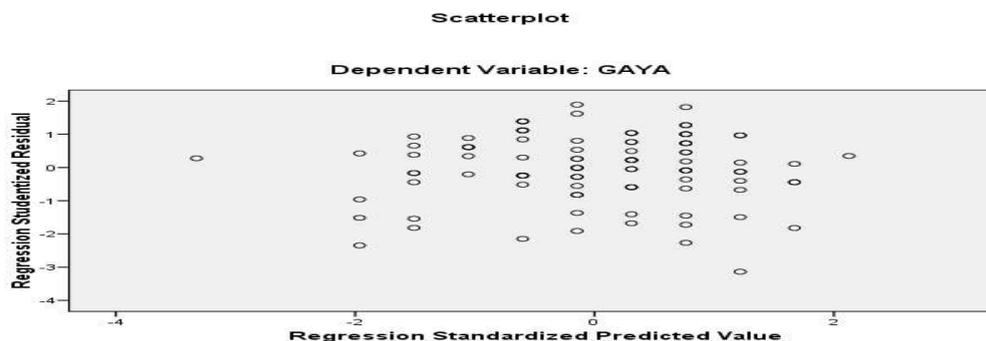
b. *Calculated from data.*

Dalam pengujian tabel normalitas penulis melihat hasil nilai sig variabel gaya kepemimpinan dan kinerja mempunyai nilai sig sebesar 0.621 artinya bahwa nilai tersebut lebih besar dari (>) dari nilai α sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pertanyaan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja dari kuesioner penelitian memenuhi syarat sebagai data normal.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dalam beberapa pengamatan jika varian dari residual bersifat tetap maka disebut homoskedastisitas sedangkan berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006). Hasil penelitian ini menunjukkan:

Gambar 3.1 Hasil Uji Heterokedoksitas



Dari gambar dapat ditarik kesimpulan bahwa penyebaran residual pada gambar adalah tidak teratur, artinya arah gerakan tidak bersifat satu arah namun terjadi dalam lebih dari satu arah, dengan hasil demikian maka dapat diberi kesimpulan bahwa data penelitian tidak terjadi gejala heterokedastisitas, artinya bahwa setiap variabel antara nilai data pertanyaan kuesioner gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja bersifat homokedoksitas, sehingga

variabel ini memenuhi syarat dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi antara variabel pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan uji durbin-watson (DW) test. Uji ini mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen (Ghozali, 2013), tabel kriteria penilaian:

Tabel 3.7 Kriteria Autokorelasi *Durbin-Watson* (DW)

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < DW < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dL \leq DW \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < DW < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq DW \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tdk ditolak	$du < DW < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali, 2013.

Tabel 3.8 Hasil Uji Korelasi

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470(a)	.221	.198	1.984	1.545

a. *Predictors:* (Constant), KOMPENSASI, PIMPINAN

b. *Dependent Variable:* KINERJA

Dari tabel hasil uji korelasi menunjukkan nilai durbin-waston sebesar 1.545. Untuk mengujinya kita harus mencari nilai pada tabel durbin-waston. Dengan jumlah satu variabel dan jumlah sampel 70, dari tabel diperoleh $dL = 1,23$, $dU = 1,79$, artinya hasil penelitian menunjukkan tidak ada autokorelasi positif antara variabel gaya kepemimpinan,

kompensasi dan kinerja di PT IMT sehingga tidak ada variabel yang independen.

4.3 Uji Regresi Sederhana

Pengujian ini menggunakan metode SPSS versi 21 dimana model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Tabel 3.9 Uji Hipotesis

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.470(a)	.221	.198	1.984

a. *Predictors:* (Constant), KOMPENSASI, PIMPINAN

Tabel 3.10 Uji ANOVA

Coefficients (a)

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	14.585	5.134		2.841	.006
	PIMPINAN	.081	.043	.203	1.876	.065
	KOMPENSASI	.299	.078	.412	3.812	.000

a. *Dependent Variable:* KINERJA

Dari hasil tabel dapat diketahui R = 0,470 artinya bahwa variabel bebas yang diamati mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikatnya.

R-square sebesar 0,22 yang berarti 22% variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi sehingga dapat menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan sebesar 88% dipengaruhi variabel

independen lain contohnya promosi, produktivitas, motivasi dan lain-lain.

Sehingga kesimpulan dari tabel diatas dari regresi berganda mempunyai persamaan sebagai berikut:

$Y = a + bX_1 + bX_2$, dengan nilai $a = 14.585$ sedangkan nilai $bX_1 = 0.081$ serta $bX_2 = 0.299$

Sehingga persamaan mengikuti rumus $Y = 14.585 + 0.081X_1 + 0.299X_2$ artinya bahwa PT IMT mempunyai

modal 14.585 dan mendapat tambahan 0.081 untuk variabel gaya kepemimpinan dan mendapat tambahan 0.299 dari variabel kompensasi yang lebih besar, sehingga untuk meningkatkan kinerja di PT IMT perusahaan dapat menambah nilai variabel kompensasi dibanding variabel gaya kepemimpinan.

4. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Penelitian ini dapat penulis mengambil kesimpulan pada metode penelitian dan hasil pembahasan di atas maka penulis membuat beberapa kesimpulan, yaitu:

Bahwasannya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pada PT Indonesia Marine Transfortation (IMT) di Jakarta cenderung otoriter atau belum melibatkan peran dan partisipasi karyawan, sehingga feedback dari karyawan hanya beorientasi bekerja

hanya sesuai arahan dan petunjuk tanpa harus melakukan kreatifitas atau mengejar prestasi yang memungkinkan kompensasi meningkat sehingga kinerja dan kesejahteraan juga lebih baik.

Dari hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa persamaannya $Y=14.585 + 0.081X_1 + 0.299X_2$ dengan $R = 0,740$ artinya bahwa variabel bebas yang diamati mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikatnya dan nilai *R-square* sebesar 0,22 yang berarti 22% variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi sehingga dapat menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan sebesar 88% dipengaruhi variabel independen lain contohnya promosi, produktivitas, motivasi dan lain-lain. Sedangkan pengujian data melalui uji asumsi klasik pada umumnya setiap data bersifat normal dan tidak menimbulkan gejala-gejala yang menyimpang.

B. Saran

Saran penelitian ini, penulis tujukan kepada PT Indonesia Marine Transfortation (IMT), bahwa untuk meningkatkan kinerja guna kelangsungan perusahaan

Seyogyanya gaya kepemimpinan para pemimpin dalam menjalankan operasional perusahaan diperlukan lebih mengedepankan gaya partisipasif yaitu selain mampu memberikan arahan tapi mampu juga memotivasi karyawan dalam hal meningkatkan kesejahteraan melalui peningkatan kompensasi karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi dari bawah yaitu karyawan PT Indonesia Marine Transfortation (IMT).

Bagi karyawan PT Indonesia Marine Transfortation (IMT) hendaknya dalam melakukan pekerjaannya tidak serta merta melihat sisi gaya kepemimpinan saja namun karyawan dituntut mampu memotivasi diri sendiri

untuk berperan aktif dan kreatif sehingga selain kompensasi, motivasi dan kompetensi antar perusahaan berjalan dinamis dan peningkatan produktivitas pimpinan PT Indonesia Marine Transfortation (IMT) meningkat dan mencapai target sesuai harapan bersama.

Referensi

- Ghozali I. 2006. Shortcourse Series Analisis of Moment Stucture (AMOS).
- Ghozali I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kotler P. 2000. Manajemen Pemasaran. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh. CV Alfabeta. Bandung.
- Suiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta. Bandung.

Wahdi M. 2005. Riset Pemasaran.
BPFE. Yogyakarta.