

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
*THE CLINIC BEAUTYLOSOLOGY MEDAN***

Nur Irma Yuliani^{1*}, Onan Marakali Siregar²

^{1,2} Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ irmara6799@gmail.com, ²⁾ onan@usu.ac.id

Abstract

This study aims to determine how leadership style and compensation in improving employee performance. This study uses a qualitative approach. Direct researchers act as the primary research tool, which carries out the research process directly and actively interviews, collects, processes data/data analysis, reports, and concludes. This research uses case study research; a case study is carried out in an incentive, detailed and in-depth manner towards an organization or institution. The study results show that The Clinic Beautylosophy Medan applies a participatory leadership style model, as seen from several interviews. Compensation at The Clinic Beautylosophy Medan in the form of direct and indirect compensation. To improve performance at The Clinic Beautylosophy Medan, the leadership style and the provision of compensation, both of which are carried out well by the leadership, make employees enthusiastic in carrying out their duties to achieve organizational goals quickly.

Keywords: *Compensation, Leadership, Performance, The Clinic Beautylosophy Medan*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti langsung bertindak sebagai alat penelitian utama, yang melakukan proses penelitian secara langsung dan aktif mewawancarai, mengumpulkan, mengolah data/analisis data, melaporkan, dan menyimpulkan. Penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus. Studi kasus dilakukan secara intensif, detail dan mendalam terhadap suatu organisasi atau lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *The Clinic Beautylosophy Medan* menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif yang terlihat dari beberapa wawancara. Santunan di *The Clinic Beautylosophy Medan* berupa santunan langsung dan tidak langsung. Untuk meningkatkan kinerja di *The Clinic Beautylosophy Medan*, gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang keduanya dilakukan dengan baik oleh pimpinan membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja, Kompensasi, The Clinic Beautylosophy Medan*

1. PENDAHULUAN

Sistem tersebut dapat berjalan dengan baik dengan individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik. Menurut Herlina et al. (2021), beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, misalnya dengan memberikan arahan yang baik kepada karyawan (Batubara, 2020). Pemberian kompensasi juga merupakan cara yang lazim dilaksanakan dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidup karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Habdullah et al., 2020; Harefa, 2020).

Kota Medan merupakan ibu kota provinsi Sumatera Utara. Kota ini merupakan kota terbesar kedua di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya. Posisi geografis Kota Medan telah mendorong perkembangan kota dalam pertumbuhan secara fisik. Kota Medan sangat terkait dengan hal penanganan permasalahan kecantikan yang belakangan ini sangat dibutuhkan oleh setiap kalangan hal ini dibuktikan dengan banyaknya klinik kecantikan yang buka di kota Medan.

Kultur yang ada di Medan masih sangat menjunjung tinggi kecantikan penampilan bagi perempuan dan hal ini juga didorong dengan perkembangan kiblat dunia kecantikan dengan maraknya *role model* dalam bidang kecantikan seperti melihat gaya bersolek dari Selebriti dari *Hollywood* maupun Korea Selatan dengan maraknya hal tersebut maka menjamur juga bisnis dalam bidang salon kecantikan. Dikutip dari situs Jejak Semut (2021) diperoleh bahwa ada 12 klinik kecantikan terbaik di kota Medan yaitu: *Derma Med Clinic* By Dr. Geeta, Klinik Kecantikan *EUROSKINLAB*, *The Clinic Beautylosofhy*, Klinik Dr. Lee, Klinik Athena (Kecantikan/*Aesthetic Clinic*), Klinik Dr. Mariyanti, *ZAP Premiere*, Klinik Estetika, *Natasha Skin Clinic Center (Skin Care)*, *Erha Clinic* dan *Miracle Aesthetic Clinic*.

The Clinic Beautylosofhy Medan berdiri pada tanggal 28 Maret 2015 di Jl. Sekip No. 4, Medan Petisah. Dalam perkembangannya hal ini menjadi peluang untuk mengikuti program dari pemerintah dengan kebijakan dari walikota Medan bapak Bobby Nasution yang berupaya menjadikan kota Medan menjadi destinasi *Medical Tourism* dengan menandatangani MOU tentang penyelenggaraan layanan wisata medis. Latar belakang berdirinya klinik ini dimulai dari mereka menyadari akan kegelisahan dan keluhan masyarakat yang merasa tidak mendapat perawatan sesuai dari dokter dan klinik kecantikan di Indonesia. Oleh karena itu, *The Clinic Beautylosofhy* hadir untuk memberikan solusi, dengan cara menyediakan seluruh komponen terlengkap dan terbaik untuk kecantikan.

Didapati bahwa *The Clinic Beautylosofhy* Medan dengan dokter dokter terbaik dan berkompeten dibidangnya dan didukung dengan peralatan canggih yang dimiliki *The Clinic Beautylosofhy* Medan, dimana para dokter dan perawat rutin mengikuti dan mengadakan seminar untuk menambah dan mengasah kemampuan dalam bidangnya masing-masing dalam pemenuhan visi dan misi dari perusahaan. Hal ini menjadikan *The Clinic Beautylosofhy* Medan sebagai salah satu klinik kecantikan dari 12 klinik kecantikan terbaik yang ada di kota Medan (<https://www.jejaksemut.com>), dengan beragam persaingan yang ada maka menjadi sangat penting untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan ke konsumen yang notabene sangat mengetahui perkembangan informasi dunia kecantikan.

Dengan menjaga kinerja karyawan supaya tetap dalam kondisi ideal untuk menjaga performa bisnis *The Clinic Beautylosophy* Medan dengan harapan dapat meningkatkannya juga.

Menghadapi performa bisnis klinik kecantikan yang juga terdampak oleh pandemi covid-19 dengan banyaknya bisnis sejenis yang mengalami pembatasan operasional karena terkena kebijakan PPKM di kota Medan. Menjadi sangat menarik untuk menganalisa gaya kepemimpinan yang diterapkan di *The Clinic Beautylosophy* Medan dan menganalisa pemberian kompensasi ke karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan ditengah-tengah dinamisnya perkembangan dunia bisnis dengan harus cepat dan tanggap untuk melakukan setiap perubahan yang ada demi kemajuan bisnis dengan landasam terhadap fenomena perkembangan peminat dari klinik kecantikan yang sudah berkembang. Kemudian menjadi hal yang dibutuhkan oleh masyarakat di kota Medan ditengah-tengah permasalahan kondisi ketidakpastian dalam berbisnis dimana berkembangnya pandemi covid-19 yang bisa mengganggu operasional bisnis di *The Clinic Beautylosophy* Medan, yang menyebabkan perusahaan membutuhkan pengembangan Sumber Daya Manusia yang menitikberatkan pada gaya kepemimpinan untuk membina setiap karyawan. Hal inipun agar mampu bekerja dengan baik dan pemberian kompensasi sebagai pemicu karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan *The Clinic Beautylosophy* Medan dan Untuk menganalisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan *The Clinic Beautylosophy* Medan.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

Menurut Thoha dalam Badu & Djafri (2017), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Badu & Djafri (2017), kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati Bersama. Menurut Busro (2018), kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (*position*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarmubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu.

Mengacu pada teori Nawawi yang dikutip oleh (Busro, 2018), kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi empat pendekatan teori kepemimpinan tersebut, yaitu; (1) Teori *Great Man* dan *Big-Bang*, dimana teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orangtuanya. (2) Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian, teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. (3) Teori Perilaku, teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. (4) Teori Situasional, menjelaskan bahwasanya teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi.

2.2. Kompensasi

Menurut Martoyo dikutip Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sementara itu, menurut Werther dan Davis dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Adapun penggolongan kompensasi mengacu pada teori Mulyadi dalam Sinambela (2016), diantaranya: “a) Kompensasi *instrinsik* yaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. b) Kompensasi *Eksentrik* yakni kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa, dan sekretaris pribadi.

2.3. Kinerja

Menurut Pabundu dalam Busro (2018), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai dalam Busro (2018), pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Busro (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan langsung ke lapangan (*field research*) yang merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara penulis turun langsung ke lokasi untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dengan metode pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak akan didapat dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari jenis penelitian kuantitatif (Sujarweni, 2018).

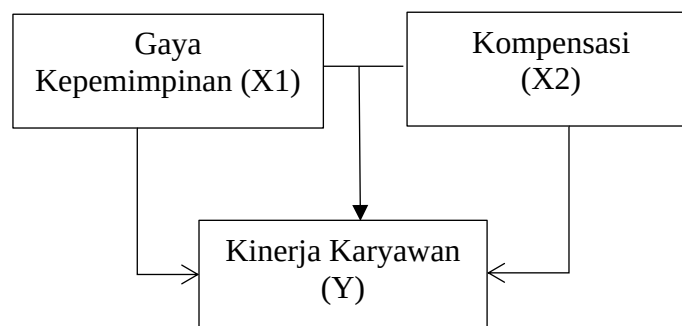
Adapun subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pihak *The Clinic Beautylosophy* Medan, ada 5 orang yang merupakan operasional manager, 2 dokter, perawat dan admin yang ada di *The Clinic Beautylosophy* Medan. Kemudian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan. Objek penelitian yang dimaksud adalah hal yang menjadi titik perhatian suatu permasalahan itu sendiri (Arikunto, 2017).

Pada penelitian ini akan menggunakan dua sumber data yaitu: 1) Data primer, yaitu data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi mengenai gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan *The Clinic Beautylosophy* Medan. 2) Data sekunder, yaitu data yang mendukung penelien atau yang mendukung data primer, contohnya seperti dokumen, buku, literatur, online, dan artikel yang memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun informan yang ditetapkan dalam mengumpulkan informasi, yakni: 1) Informan Kunci, yaitu yang memiliki informasi pokok yang dibutuhkan untuk penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini berjumlah satu orang. 2) Informan Utama, yaitu informan yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan utama dalam penelitian ini berjumlah empat orang.

Metode dalam mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya, (Sugiyono, 2018): a) Metode wawancara, pada metode ini peneliti akan melakukan wawancara atau *interview* dengan beberapa subjek penelitian yang terlibat langsung dalam interaksi sosial dan dianggap memiliki pengetahuan yang mendalam tentang situasi dan keadaan dari objek penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung dengan objek penelitian. b) Metode Observasi/Pengamatan, tujuan dari observasi adalah untuk menggambarkan segala sesuatu yang berkaitan dengan objek penelitian, untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan objek langsung dan jelas tanpa perlu mengira-ngira. c) Metode Dokumentasi, metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data yang berupa tulisan-tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini serta digunakan sebagai metode penguat dari hasil metode wawancara dan observasi.

Setelah data disajikan dan diinterpretasikan pada teknik pengolahan data, selanjutnya diadakan teknik analisis data menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Dengan analisis data, pokok permasalahan yang di bahas dapat digambarkan dengan jelas dan akan tampak hubungan antara data satu dengan data lainnya, dan nantinya akan dilakukan penarikan kesimpulan.

Adapun variabel independen pada penelitian ini ialah *Human Relation* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Melalui metode ini diharapkan dapat mengetahui serta menganalisis *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rintisan (*Start Up*) *DSociety* cabang Medan. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan dalam diagram konstelasi berikut:



Gambar 1 Hubungan Variable Dependen dan Independen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Gaya Kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy Medan*

Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy Medan*, paparan data tersebut sebagai berikut:

1) Ruslan Zuhair Pulungan (*Operasional Manager*)

Ruslan Zuhair Pulungan pada tanggal 13 Maret 2022 sebagai informan kunci, menjelaskan tentang bagaimana pelaksanaan teknis gaya kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya *“Dalam pemecahan permasalahan kita panggil dulu kedua belah pihak yang bermasalah, misalnya ada karyawan bermasalah, kita identifikasi dulu, kita tanyakan masalahnya apa, dari mereka keluhannya apa, kita bisa mengidentifikasi masalahnya itu dimana kita cari masalahnya dan solusinya untuk bisa langsung diperbaiki jadi gimanapun kita perlu juga mendengar pendapat dari kedua belah pihak, jadi kalau udah ada solusi langsung kita sampaikan solusinya dan harus diterapkan oleh karyawannya. Ketika karyawan melakukan kesalahan pemimpin juga bertindak nah kita ada sistemnya teguran lisan dulu pertama, teguran lisan ini kita panggil dulu karyawannya pertama, kita kasih tahu apa yang salah dan apa yang harus diperbaiki setelah kalau mereka udah melakukan kesalahan kita kasih dengan surat peringatan tertulis, yang tertulisnya ini ada dari sp1, sp2, sp3 sampai timbulnya pemecatan atau pemberhentian hubungan kerja seperti itu kita bikin jenjangnya. Dalam penyelesaian perselisihan antar karyawan dengan cara panggil dua belah pihak, kita sampaikan sesuai SOP apa yang harus mereka jalankan kalau di SOP nya mereka ada salah kita beritahu dan kasih teguran, nah kalau sudah kita kasih teguran, kita kasih tahu apa solusinya kalau tidak diperbuat dengan baik sesuai SOP baru kita kasih surat teguran, sp1, sp2 kalau tidak layak lagi kita lakukan pemecatan seperti itu. Dalam pembuatan kebijakan berdasarkan hasil rapat dalam pembuatan kebijakan dengan para manajer di setiap unit dan menghasilkan kebijakan yang akan diterapkan dan dilakukan untuk kemajuan perusahaan”*.

2) dr. Winda (Dokter)

Wawancara dilakukan kepada Dokter *The Clinic Beautylosophy Medan*. dr. Winda pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya *“Kepemimpinan yang ada di The Clinic Beautylosophy Medan menurut saya cukup baik mengatur sistem yang berjalan selama ini di the clinic. Pemimpin yang diharapkan pemimpin yang bisa menjalankan sesuai visi misinya dan menerima saran dari karyawan-karyawannya. Dengan pemecahan masalah dilakukan pimpinan disini cukup netral. Pembuaan kebijakan di kantor ini melibatkan para karyawan dengan baik. Saran dari saya juga diterima dengan terbuka”*.

3) drg. Lilla (Dokter)

Wawancara dilakukan kepada Dokter *The Clinic Beautylosophy Medan*. drg. Lilla pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya *“Kepemimpinan disini menurut saya yang terstruktur juga jelas dalam memberikan arahan ke pegawainya. Pemimpin yang saya harapkan pemimpin yang memiliki visi misi yang jelas dan menerima hal yang meningkatkan klinik ini. Pemecahan masalah menurut saya disini baik selalu solutif. Cara pemimpin dalam membuat kebijakan melibatkan karyawan dengan baik, saran saya juga biasanya diterima dengan baik”*.

4) Azizah Manik (Perawat)

Wawancara dilakukan kepada Perawat *The Clinic Beautylosophy* Medan. Azizah Manik pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Kepemimpinan yang ada disini menurut saya cukup baik mengatur sistem yang berjalan selama ini di the clinic. Pemimpin yang saya harapkan pemimpin yang bisa menjalankan sesuai visi misinya dan menerima saran dari karyawan-karyawannya. Dalam pemecahan masalah disini cukup netral, cara pemimpin juga dalam membuat kebijakan melibatkan para karyawan dengan baik. Dalam menerima saran menerima dengan terbuka”*.

5) Rosa Atlanta (Admin)

Wawancara dilakukan kepada Admin *The Clinic Beautylosophy* Medan. Rosa Atlanta pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Menurut saya pemimpin disini baik, kedua profesional dan sebagai pemimpin yang benar-benar bisa memimpin di masing-masing divisi yang sudah ditentukan. Yang saya harapkan pemimpin yang pastinya, bisa bekerja dan menyatukan semua anggota karyawan dengan baik dan setiap perusahaan ada visi dan misinya itu bisa tercapai begitu. Dalam memecahkan masalah menurut saya pemimpin disini terbuka dalam mengambil keputusan dan tidak memihak antar karyawan satu dengan yang lain ketika ada masalah. Cara pemimpin disini dalam membuat kebijakan melibatkan para karyawan dengan baik, saran yang saya berikan juga diterima dengan terbuka”*.

4.1.2. Pemberian Kompensasi di *The Clinic Beautylosophy* Medan

Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy* Medan, paparan data tersebut sebagai berikut:

1) Ruslan Zuhair Pulungan (Operasional Manager)

Ruslan Johar Pulungan pada tanggal 13 Maret 2022 sebagai informan kunci, menjelaskan tentang bagaimana pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Bonus, insentif ya ada dengan sesuai kapasitas kerjanya dan tertera di perusahaan seperti lembur, kompensasi ketikan mendapatkan target perusahaan itu juga tertera di kontrak karyawan dengan perusahaan. Pemberian kompensasi disini Sebenarnya tidak dibeda-bedakan, Cuma ada beberapa unit seperti perawat yang diberikan kompensasi misalkan perawat melakukan treatmen dan melakukan layanan kepada pasien, nah mereka diberikan insentif atau tambahan apa yang mereka lakukan seperti itu, nah kompensasi itulah yang diberikan kepada perawatnya kita bilang itu bonus tindakan kalau untuk karyawan yang lainnya itu ada bonus lembur seperti itu jadi apakah omsetnya kalau naik nah mereka dapat bonus massal seperti itu. Pemberian kompensasi yah ada berupa uang, ada berupa hal lain, nah berupa uang itu ada bonus sama insentif ya, insentif kalau memenuhi target marketing, kalau yang lainnya berupa pemberian layanan berupa baju atau hadiah, nah jadi reward-reward itu bisa diberikan disaat-saat tertentu ya ada event-event tertentu begitu”*.

2) dr. Winda (Dokter)

Wawancara dilakukan kepada Dokter *The Clinic Beautylosophy* Medan. dr. Winda pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana pemberian

kompensasi di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya “Pemimpin dalam memberikan kompensasi kalau gaji sudah tetap sesuai jabatan dan kalau untuk bonus berupa uang ya ketika mencapai target dari perusahaan akan ada kompensasi yang diberikan pemimpin. kompensasi berupa bonus saat mendapatkan target perusahaan, perawatan wajah gratis dari pimpinan dan berupa pemberian baju juga. Kompensasi disini ya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karena saya sebagai dokter di sini, ketika mencapai jumlah pasien yang ditargetkan saya mendapatkan kompensasi berupa bonus performa. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja ada ketika sudah mencapai target perusahaan dengan pemberian bonus dan juga dengan pemberian baju dari pimpinan”

3) drg. Lilla (Dokter)

Wawancara dilakukan kepada Dokter *The Clinic Beautylosophy Medan*. drg. Lilla pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya “Cara pemimpin sudah baik dalam memberikan kompensasi dengan pulihnya kondisi perusahaan dari pandemi covid-19, maka gaji sekarang sudah tetap tidak ada potongan dan bonus performa juga sudah kembali normal dengan sistem ketika mencapai target performa maka mendapatkan bonus performa karena jabatan saya disini sebagai dokter gigi ketika pasien yang saya tangani mencapai target bonus performa akan diberikan pimpinan ke saya. pemberian kompensasi dengan diberikan di awal bulan meliputi gaji dan bonus performa, kompensasi berupa bonus performa saat mendapatkan target perusahaan, perawatan wajah gratis dari pimpinan dan berupa pemberian baju juga. Kompensasi yang diberikan juga ya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja ada ketika sudah mencapai target perusahaan dengan pemberian perawatan wajah gratis bagi karyawan dan juga pemberian baju oleh pimpinan”.

4) Azizah Manik (Perawat)

Wawancara dilakukan kepada Perawat *The Clinic Beautylosophy Medan*. Azizah Manik pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya “Pemberian kompensasi disini ya berdasarkan performa karyawan, untuk pemberiannya tidak ada dibedakan pada jabatan yang sama misal sesama admin atau sesama dokter. Kompensasi berupa bonus saat mendapatkan target perusahaan, perawatan wajah gratis dari pimpinan dan berupa pemberian baju juga. Disini juga kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan ada ketika sudah mencapai target perusahaan dengan pemberian bonus”.

5) Rosa Atlanta (Admin)

Wawancara dilakukan kepada Admin *The Clinic Beautylosophy Medan*. Rosa Atlanta pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy Medan* bahwasanya “Cara pemimpin di kantor ini dalam memberikan kompensasi ya berdasarkan performa kinerja karyawan dengan sesuai porsinya masing-masing. pemberian kompensasi dibedakan dengan adanya pemberian uang sebagai gaji, dan juga uang sebagai kompensasi berupa bonus saat mendapatkan target perusahaan, perawatan wajah gratis dari pimpinan dan berupa pemberian baju juga. Kompensasi yang diberikan ya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pemberian penghargaan ada ketika sudah mencapai target perusahaan dengan pemberian bonus”.

4.1.3. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bagi Karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan

Berikut ini pendapat dari beberapa informan tentang peningkatan kinerja karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan, paparan tersebut sebagai berikut:

1) dr. Winda (Dokter)

Wawancara dilakukan kepada Dokter *The Clinic Beautylosophy* Medan. dr. Winda pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana peningkatan kinerja di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Pemimpin mendampingi ketika memberikan tugas pengarahan, penindakan kesalahan juga cukup tegas. Gaya kepemimpinan disini meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik. Pemberian kompensasi di kantor ini membuat kinerja karyawan meningkat semakin bagus Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja saya jadi semakin baik, ketika kompensasi atas pekerjaan saya meliputi gaji dan bonus karena mencapai target tercapai”*.

2) drg. Lilla (Dokter)

Wawancara dilakukan kepada Dokter *The Clinic Beautylosophy* Medan. drg. Lilla pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana peningkatan kinerja di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Tugas yang diberikan pimpinan bisanya dilakukan dengan mengarahkan dan mendampingi, tindakan pemimpin juga menegor dengan halus ketika karyawan melakukan kesalahan. Dengan gaya kepemimpinan disini saya merasakan adanya peningkatan kinerja dan menjadi semakin baik. Kinerja karyawan meningkat semakin rajin ketika kompensasi bonus performa diberikan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja saya jadi semakin meningkat dengan mendapatkan gaji serta ditambah bonus performa jika mencapai target perusahaan”*.

3) Azizah Manik (Perawat)

Wawancara dilakukan kepada Perawat *The Clinic Beautylosophy* Medan. Azizah Manik pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana peningkatan kinerja di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Pemimpin juga mendampingi saat memberikan pengarahan ke saya. Tindakan pemimpin disini untuk mengatasi karyawan dalam melakukan kesalahan juga cukup tegas. Dengan adanya gaya kepemimpinan seperti ini saya merasa kinerja saya neningkat dan menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja ada mbak kinerja karyawan meningkat semakin rajin, semakin disiplin serta semakin bersemangat mbak ketika menerima kompensasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja saya jadi semakin meningkat”*.

4) Rosa Atlanta (Admin)

Wawancara dilakukan kepada Admin *The Clinic Beautylosophy* Medan. Rosa Atlanata pada tanggal 14 Maret 2022 sebagai informan utama, menjelaskan tentang bagaimana peningkatan kinerja di *The Clinic Beautylosophy* Medan bahwasanya *“Dalam memberikan tugas pemimpin disini juga menurut saya mengarahkan dengan baik dan mendampingi. Menurut saya yang dilakukan pimpinan ketika karyawan melakukan kesalahan, pertama ditegor secara personal, kedua dinasehati dan apabila kesalahan itu terulang kembali maka sp 1 dilayangkan kepada pegawainya seperti itu. Gaya kepemimpinan disini membuat peningkatan kinerja karyawan semakin disiplin dan selanjutnya rajin dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja karyawan meningkat semakin rajin karena adanya pemberian*

kompensasi. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja saya jadi semakin meningkat karena adanya kompensasi berupa gaji dan bonus”.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan di *The Clinic Beautylosophy* Medan, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif dapat dilihat beberapa hasil wawancara, yaitu ketika karyawan diberikan arahan oleh pemimpin maka akan didampingi dan diberikan masukan untuk melaksanakan arahan yang telah diberikan, pimpinan sudah memenuhi standar kepemimpinan, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi dengan bawahan.

Ketika ada bawahan yang mempunyai masalah akan dilakukan penyelesaian masalah dengan mengutamakan pendekatan secara personal. Meningkatkan kinerja karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan diperlukan kekonsistenan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Berikut gambar proses pimpinan memberikan arahan ke bawahan yang ada di *The Clinic Beautylosophy* Medan.

Dari hasil observasi kondisi kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy* Medan berjalan dengan baik dengan menerapkan bentuk kepedulian kepada karyawan dengan menyelesaikan masalah antar karyawan dengan pendekatan humanis terlebih dahulu dan memberikan arahan dengan membimbing karyawan tidak hanya arahan tanpa contoh yang diberikan ke karyawan, hal ini sudah sesuai dengan teori menurut Prasetyo dalam Badu & Djafri (2017), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Dimana hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada karyawan yang menyatakan pekerjaannya meningkat karena gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini di *The Clinic Beautylosophy* Medan.

4.2.2. Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan

Wawancara yang telah dilakukan tentang pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy* Medan, pemberian kompensasi di sini ada bermacam-macam, berupa kompensasi langsung yaitu gaji, pemberian gaji diberikan setiap bulan dan kompensasi tidak langsung berupa bonus performa dan pemberian baju serta perawatan wajah gratis. Walaupun *The Clinic Beautylosophy* Medan menghadapi situasi yang sulit pada masa pandemi covid-19, perusahaan tetap tidak melakukan pemotongan gaji kepada karyawannya dan memilih untuk bertahan dan hingga sekarang kondisi yang mulai membaik sehingga karyawan tidak hanya mendapatkan gaji melainkan mendapatkan kompensasi tidak langsung berupa bonus performa dan pemberian baju serta perawatan wajah gratis

Pemberian kompensasi ini menjadi salah satu aspek yang meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dari para karyawan untuk mendapatkan bonus performa secara maksimal, dengan operasional bisnis di bidang jasa, maka para karyawan dituntut untuk memperoleh target yang telah ditetapkan baik target individu maupun divisi, hal ini menjadi tantangan dalam bekerja, sehingga kebijakan pemberian kompensasi di *The Clinic*

Beautylosophy Medan memberikan kompensasi tidak langsung pemberian kompensasinya berupa, uang kerajinan, lembur, pemberian insentif jika tercapainya target perusahaan, bonus performa, pemberian baju kerja gratis, gratis perawatan, tunjangan hari raya dan insentif perawat jika berhasil menjual perawatan tambahan kepada pasien. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini juga dirasakan oleh karyawan sehingga bekerja lebih rajin dan disiplin untuk mendapatkan kompensasi lebih maksimal sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan para karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan.

4.2.3. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi di *The Clinic Beautylosophy* Medan

Peningkatan kinerja pada pegawai, maka dibutuhkan suatu sistem. Sistem yang dimaksud adalah sistem yang mampu mendorong kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai taraf efisiensi dan efektifitas serta kinerja yang lebih baik dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepemimpinan di *The Clinic Beautylosophy* Medan berimplikasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari temuan di hasil wawancara yang menyatakan adanya peningkatan kinerja dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan, dengan hasil observasi peneliti bahwa pemimpin di *The Clinic Beautylosophy* Medan ini berhasil menyelamatkan operasional bisnis dari masa pandemi covid-19 dengan memakai beragam cara mulai dari mengurangi bonus dan melakukan pemutusan hubungan kerja ketika masa pandemi covid-19 meningkat.

Gaya kepemimpinan yang partisipatif di *The Clinic Beautylosophy* Medan menyebabkan suasana kerja yang saling mendukung antar karyawan dengan atasannya. Pemberian kompensasi ini menjadi salah satu aspek yang meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dari para karyawan untuk mendapatkan bonus performa secara maksimal, dengan operasional bisnis di bidang jasa, maka para karyawan dituntut untuk memperoleh target yang telah ditetapkan baik target individu maupun divisi, hal ini menjadi tantangan dalam bekerja.

Kebijakan pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy* Medan juga cukup beragam dengan kompensasi langsung berupa gaji yang diberikan setiap bulannya dan kompensasi tidak langsung berupa bonus performa, pembelian baju dan perawatan wajah gratis untuk meningkatkan kinerja karyawan di *The Clinic Beautylosophy* Medan, pada hasil observasi para karyawan lebih terpacu semangatnya untuk memenuhi target agar bonus performa dapat diraih dengan optimal. Hal ini menegaskan temuan dari hasil wawancara bahwa para karyawan menjadi lebih meningkat kinerjanya ketika mendapatkan kompensasi berupa bonus performa dengan optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini diantaranya: 1) Di *The Clinic Beautylosophy Medan* menunjukkan bahwa model gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan. Gaya kepemimpinan partisipatif dapat dilihat beberapa hasil wawancara, yaitu ketika pegawai mengalami masalah yang mengganggu peningkatan kinerja pimpinan langsung memberikan dorongan secara pribadi, pimpinan sudah memenuhi standart kepemimpinan, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi dengan bawahan, bertanggung jawab dengan perbuatannya, dan jika ada bawahan mempunyai masalah ikut menyelesaikan masalah tersebut. Peningkatan kinerja di *The Clinic Beautylosophy Medan* terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan yang ada yaitu gaya partisipatif dimana gaya tersebut adalah mampu mengayomi pegawainya, sering melakukan koordinasi dengan pegawainya serta tanggung jawab dengan perbuatannya. Hal tersebut membuat pegawainya merasa diperhatikan dan dari hal tersebut mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. 2) Pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy Medan* berupa kompensasi langsung yaitu gaji dan kompensasi tidak langsung yang berupa bonus performa, pembelian baju kepada karyawan, dan perawatan wajah gratis bagi karyawan, dengan pemberian kompensasi di *The Clinic Beautylosophy Medan* sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, dengan berbagai macam jenis kompensasi langsung dan tak langsung, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di *The Clinic Beautylosophy Medan*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktik*. Rineka Cipta.
- Badu, S. Q., & Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranadamedia Group.
- Habdullah, K., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Budaya Instansi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 774–788.
- Harefa, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 70–76.
- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). The Effect of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance: Literature Review. *MARGINAL: Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(1), 25–33.
- Jejak Semut. (2021). *Klinik Kecantikan Terbaik di Medan, No 3 Langganan Artis*.
- Sinambela, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (p. 336).
- Sujarweni, V. W. (2018). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).