

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAKAMORI INDONESIA BATAM

THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TAKAMORI INDONESIA BATAM

Taufik Ismail Sitompul¹, Sri Langgeng Ratnasari²

¹ (Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan)

² (Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan)

¹ taufik.tis79@gmail.com.,² sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam, dengan populasi 142 orang karyawan dan jumlah sampel 63 orang responden. Jumlah sampel diperoleh berdasarkan rumus Slovin Taro Yamane dengan teknik sampling purposive. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji *t*, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung $1,465 < 2,001$ *t* tabel dengan nilai signifikansi $0,147 > 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung $2,200 > 2,001$ *t* tabel dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung $3,684 > 2,001$ *t* tabel, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji *F* kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung $5,475 > 2,117$ *F* tabel dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci; *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to find out empirically the influence of leadership, work motivation, and compensation partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Takamori Indonesia Batam, with a population of 142 employees and a sample of 63 respondents. The number of samples was obtained based on the Slovin Taro Yamane formula with a purposive sampling technique. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis to examine the effect of leadership, motivation, and compensation on employee performance. From the results of the *t* test, leadership has no significant effect on employee performance with a *t* value of $1.465 < 2.001$ *t* table with a significance value of $0.147 > 0.05$. Motivation has a significant effect on employee performance with a value of *t* count of $2,200 > 2,001$ *t* table with a significance value of $0.031 < 0.05$. Compensation has a significant effect on employee performance with a value of *t* count $3.684 > 2.001$ *t* table with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the *F* test leadership, work motivation, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with a calculated *F* value of $5.475 > 2.117$ *F* tables with a significance value of $0.002 < 0.05$.

Keywords; *Leadership, Motivation, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk tumbuh berkembangnya perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi

oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumberdaya manusia, karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan, unsur motivasi, dan unsur kompensasi. Sumber daya yang ada, jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern dan canggih, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi perusahaan akan tercapai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan

bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Kompensasi

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial”. Dengan demikian, sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau *performance* pegawai kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, *compensation* atau *reward*, Kadarisman (2014)

Kinerja

Menurut Wibowo (2014) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

METODOLOGI (Material dan Metode)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Takamori Indonesia Batam yang berjumlah 142 orang karyawan.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Purposive Sampling* adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu,

sesuai dengan rumus Slovin maka sampel dari penelitian ini berjumlah 63 orang responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik melalui pengamatan maupun kuesioner.

Data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan dan dari hasil penelitian perpustakaan. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi Variabel bebas (*Independent variable*) dan Variabel terikat (*Dependen variable*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia.
- H4: Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden berjumlah 63 eksemplar dan seluruh responden telah mengembalikan serta menjawab seluruh item pertanyaan secara lengkap sehingga datanya dapat diolah. Data tersebut kemudian diproses dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Scienses* (SPSS) versi 21.

Adapun hasil karakteristik responden yang diolah dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebagaimana terdapat pada Tabel 1, 2, 3 dan 4 :

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebar. Hasil angket tersebut meliputi variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan variabel kinerja karyawan (Y).

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan diukur melalui 8 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden untuk variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Tabel.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<i>Type</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
Laki-laki	46	73,0 %
Perempuan	17	27,0 %
Total	63	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<i>Type</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
≤ 20 tahun	0	0
21-30 tahun	15	23,8 %
31-40 tahun	36	57,1 %
41-50 tahun	12	19,1 %
≥ 51 tahun	0	
Total	63	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<i>Type</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
SMA	54	85,7 %
D1/D2/D3	1	1,6 %
S1	8	12,7 %
Total	63	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<i>Type</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
2-6 tahun	16	25,4%
7-12 tahun	3	4,8 %
13-19 tahun	42	66,6 %
20-24 tahun	2	3,2 %
Total	63	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel.5. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Butir 1	0	0	0	37	26	63
		0	0	0	58.7%	41.3%	100%
2	Butir 2	0	1	1	24	37	63
		0	1.6%	1.6%	38.1%	58.7%	100%
3	Butir 3	2	1	5	32	23	63
		3.2%	1.6%	7.9%	50.8%	36.5%	100%
4	Butir 4	0	0	8	41	14	63
		0	0	12.7%	65.1%	22.2%	100%
5	Butir 5	0	1	3	25	34	63
		0	1.6%	4.7%	39.7%	54.0%	100%
6	Butir 6	2	4	8	29	20	63
		3.2%	6.4%	12.7%	46.0%	31.7%	100%
7	Butir 7	0	1	8	41	13	63
		0	1.6%	12.7%	65.1%	20.6%	100%
8	Butir 8	0	1	1	31	30	63
		0	1.6%	1.6%	49.2%	47.6%	100%
Rata-Rata		0.8	1.8	6.7	51.6	39.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden untuk variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel.6. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Butir 1	2	4	18	34	5	63
		3,2%	6,3%	28,6%	54,0%	7,9%	100%
2	Butir 2	0	8	20	31	4	63
		0	12,7%	31,7%	49,2%	6,4%	100%
3	Butir 3	1	12	23	22	5	63
		1,6%	19,1%	36,5%	34,9%	7,9%	100%
4	Butir 4	0	5	11	38	9	63
		0	7,9%	17,5%	60,3%	14,3%	100%
5	Butir 5	0	1	5	41	16	63
		0	1,6%	7,9%	65,1%	25,4%	100%
6	Butir 6	0	1	3	30	29	63
		0	1,6%	4,8%	47,6%	46,0%	100%
7	Butir 7	2	8	25	25	3	63
		3,2%	12,7%	39,7%	39,7%	4,7%	100%
8	Butir 8	3	9	20	20	11	63
		4,8%	14,3%	31,7%	31,7%	17,5%	100%
9	Butir 9	5	8	18	21	11	63
		7,9%	12,7%	28,6%	33,3%	17,5%	100%
10	Butir 10	6	8	19	25	5	63
		9,5%	12,7%	30,2%	39,7%	7,9%	100%
Rata rata		3,02	10,16	25,72	45,55	15,55	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Deskripsi Variabel Kompensasi

Pada penelitian ini variabel kompensasi diukur melalui 8 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden untuk variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel.7. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Butir 1	0	2	5	44	12	63
		0	3,2%	7,9%	69,8%	19,1%	100%
2	Butir 2	0	0	20	37	6	63
		0	0	31,8%	58,7%	9,5%	100%
3	Butir 3	1	6	26	30	0	63
		1,6%	9,5%	41,3%	47,6%	0	100%
4	Butir 4	4	14	27	16	2	63
		6,4%	22,2	42,8%	25,4%	3,2%	100%
5	Butir 5	2	13	17	27	4	63
		3,2%	20,6%	27,0%	42,8%	6,4%	100%
6	Butir 6	2	9	28	16	8	63
		3,2%	14,3%	44,4%	25,4%	12,7%	100%
7	Butir 7	0	2	17	22	22	63
		0	3,2%	27,0%	34,9%	34,9%	100%
8	Butir 8	1	3	21	24	14	63
		1,6%	4,8%	33,3%	38,1%	22,2%	100%
Rata-Rata		0.8	1.8	6.7	51.6	39.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur melalui 12 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden untuk variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel.8. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	R	S	SS	
1	Butir 1	0	0	3	30	30	63
		0	0	4,8%	47,6%	47,6%	100%
2	Butir 2	0	0	8	24	31	63
		0	0	12,7%	38,1%	49,2%	100%
3	Butir 3	0	0	6	29	28	63
		0	0	9,5%	46,0%	44,5%	100%
4	Butir 4	0	0	4	30	29	63
		0	0	6,4%	47,6%	46,0%	100%
5	Butir 5	0	0	15	41	7	63
		0	0	23,8%	65,1%	11,1%	100%
6	Butir 6	0	0	5	55	3	63
		0	0	7,9%	87,3%	4,8%	100%
7	Butir 7	0	0	1	30	32	63
		0	0	1,6%	47,6%	50,8%	100%
8	Butir 8	0	0	3	28	32	63
		0	0	4,8%	44,4%	50,8%	100%
9	Butir 9	0	2	13	16	32	63
		0	3,2%	20,6%	25,4%	50,8%	100%
10	Butir 10	0	1	8	40	14	63
		0	1,6%	12,7%	63,5%	22,2%	100%
11	Butir 11	0	1	9	31	22	63
		0	1,6%	14,3%	49,2%	34,9%	100%
12	Butir 12	0	1	3	37	22	63
		0	1,6%	4,8%	58,7%	34,9%	100%
Rata – rata			0,67	10,32	51,62	37,3	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Uji Validitas

Dari Tabel.9 dengan menggunakan program SPSS diperlihatkan dari butir-butir kepemimpinan dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai r hitung $> 0,24$, dengan demikian instrumen kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Tabel.9. Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	K1	0,467	0,24	Valid
	K2	0,683	0,24	Valid
	K3	0,755	0,24	Valid
	K4	0,521	0,24	Valid
	K5	0,416	0,24	Valid
	K6	0,777	0,24	Valid
	K7	0,668	0,24	Valid
	K8	0,572	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 10. dengan menggunakan program SPSS diperlihatkan dari butir-butir motivasi kerja dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai r hitung $> 0,24$, dengan demikian instrumen motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Tabel.10. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,476	0,24	Valid
	MK2	0,560	0,24	Valid
	MK3	0,688	0,24	Valid
	MK4	0,528	0,24	Valid
	MK5	0,384	0,24	Valid
	MK6	0,250	0,24	Valid
	MK7	0,742	0,24	Valid
	MK8	0,692	0,24	Valid
	MK9	0,750	0,24	Valid
	MK10	0,747	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 11. dengan menggunakan program SPSS diperlihatkan dari butir-butir kompensasi dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai r hitung $> 0,24$, dengan demikian instrumen kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Tabel.11. Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	K1	0,475	0,24	Valid
	K2	0,435	0,24	Valid
	K3	0,601	0,24	Valid
	K4	0,797	0,24	Valid
	K5	0,811	0,24	Valid
	K6	0,765	0,24	Valid
	K7	0,365	0,24	Valid
	K8	0,768	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 12. dengan menggunakan program SPSS diperlihatkan dari butir-butir kinerja karyawan dengan hasil yang signifikan karena terbukti nilai r hitung $> 0,24$, dengan demikian instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat diukur.

Tabel.12. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,851	0,24	Valid
	KK2	0,859	0,24	Valid
	KK3	0,914	0,24	Valid
	KK4	0,862	0,24	Valid
	KK5	0,750	0,24	Valid
	KK6	0,503	0,24	Valid
	KK7	0,870	0,24	Valid
	KK8	0,891	0,24	Valid
	KK9	0,880	0,24	Valid
	KK10	0,701	0,24	Valid
	KK11	0,623	0,24	Valid
	KK12	0,666	0,24	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbrach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.13. Uji Reliabilitas

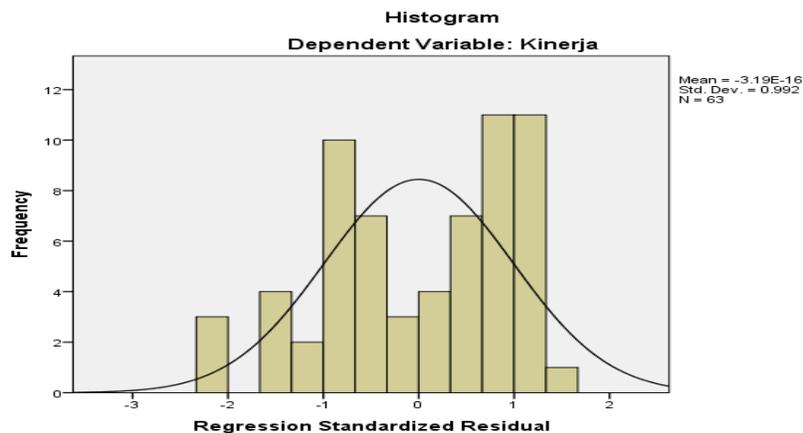
Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	0,766	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,832	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 13. menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar karena $r \text{ hitung} > 0,60$ sehingga semua variabel bisa dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data, penelitian ini menggunakan analisis grafik, yaitu dengan melihat grafik histogram, dengan melihat *Normality Probability Plot (P-PPlot)*, serta analisis *Non Parametic Test* yaitu *1 Sample K-S*.



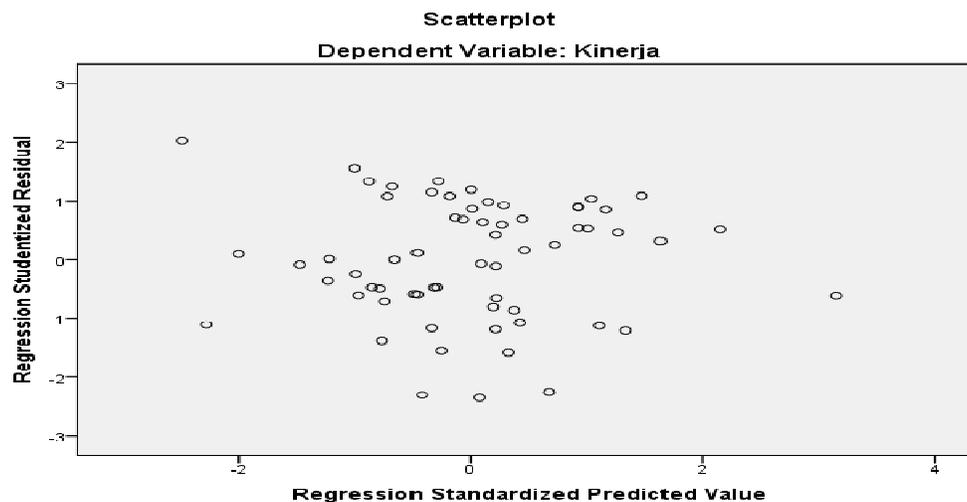
Gambar.1. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Jika melihat kurva pada gambar 1. grafik histogram maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar secara baik diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi



Gambar.2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil Pengujian Hipotesis :

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Berdasarkan hasil pada Tabel 14, menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,147 > 0,05$ dan t hitung $1,465 < 2,001$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Variabel motivasi kerja berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi. $0,031 < 0,05$ dan t hitung $2,200 > 2,001$, maka oleh karena hasil tersebut H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kompensasi berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $3,684 > 2,001$, maka hasil H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 14. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.748	3.710		11.253	.000
Kepemimpinan(X1)	.169	.115	.184	1.465	.147
Motivasi(X2)	.213	.097	.354	2.200	.031
Kompensasi(X3)	-.411	.112	-.622	-3.684	.000

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F sebagaimana terdapat pada Tabel 15, bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan F hitung $5,475 > 2,177$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 15. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.730	3	40.243	5.475	.002 ^b
	Residual	507.215	69	7.351		
	Total	627.945	72			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi(X3), Kepemimpinan(X1), Motivasi(X2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pada Tabel 14 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,748 + (0,169) X_1 + (0,213) X_2 + (-0,411)X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16, memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 0,192, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Takamori Indonesia adalah sebesar 19,2%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.157	2.71126

a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X_3), Kepemimpinan(X_1), Motivasi (X_2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang adalah PT. Takamori Indonesia diharapkan untuk lebih meningkatkan kemampuan kepemimpinan (*Leadership*) dari para staf atau *Head Department* agar karyawan mendapat arahan dan perintah yang lebih baik dari atasannya dan kinerja karyawan dapat tercapai sesuai target perusahaan; pemberian motivasi kerja terhadap karyawan lebih ditingkatkan agar produktivitas dan kinerja karyawan meningkat sesuai yang diinginkan perusahaan; pemberian kompensasi terhadap karyawan adil dan berimbang agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai target perusahaan.

Selanjutnya diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan, motivasi dan kompensasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan

REFERENSI

- Ghojali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (cetakan ke IX). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Dasar-dasar Manajemen produksi dan operasi* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Gaya Kepemimpinan Manajer Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Tigabelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Johannes, Bryan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia,tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014. Diambil dari: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228/5753> (03November2018).
- Kadarisman. (2015). *Manajemen Kompensasi*, Cetakan Lima belas. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Empatbelas. Bandung: PT. Retika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2014). *Perencanaan dan Penegembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Nuryatmi Dwi. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam, *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2013. Diambil dari: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228/5753> (03November2018).
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Priansa, Donni Juni. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ray Polakitan dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 September 2016, Hal 1068-1077.
- Rivai, Veizhal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Tiga belas. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahayu, Aprilia Selgi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kim Seah Shipyard Batam. *Skripsi*. Batam: Universitas Riau Kepulauan.
- Raharjo Sahid. (2018). *Uji Validitas Pearson Product Moment untuk Kuesioner dengan SPSS* diambil dari : w.w.w SPSS Indonesia.com
- Raharjo Sahid. (2018). *Uji Reliabilitas Cronbach Alpha untuk Kuesioner dengan SPSS* diambil dari : w.w.w SPSS Indonesia.com
- Raharjo Sahid. (2018). *Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov untuk Kuesioner dengan SPSS* diambil dari : w.w.w SPSS Indonesia.com
- Raharjo Sahid. (2018). *Uji Heteroskedastitas Glejser untuk Kuesioner dengan SPSS* diambil dari : w.w.w SPSS Indonesia.com
- Raharjo Sahid. (2018). *Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF untuk Kuesioner dengan SPSS* diambil dari : w.w.w SPSS Indonesia.com
- Raharjo Sahid. (2018). *Uji t dan uji F dalam Analisis Regresi Berganda untuk Kuesioner dengan SPSS* diambil dari : w.w.w SPSS Indonesia.com
- Setyowati Intan, Sri Haryani. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Piringsewu Yogyakarta. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol. XIII No.2, Oktober 2016, Hal.57-71.
- Siagian. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1, cetakan ke 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Suherwin. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Exelitas Batam. *Skripsi*. Batam: Universitas Riau Kepulauan.

- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55 Diambil dari: [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf) (07November2018)
- Sulistiyani dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritik untuk Organisasi Publik*. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru Press
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Enam. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno dan Priansa. (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja Perusahaan*, cetakan ke enam. Jakarta: Rajawali pers
- Yulinda dan Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, Vol.2, 1, March 2018. Page 26-40. ISSN: 2548-9917.