

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SURYA MANALAGI KEDIRI

Heru Sutapa, Slamet Riadi, Bondan Subagyo

[herusutapa@uniska-kediri.ac.id](mailto:herusutapa@uniska-kediri.ac.id), [s.riadi@gmail.com](mailto:s.riadi@gmail.com), [bondansun@gmail.com](mailto:bondansun@gmail.com)

Universitas Islam Kediri, Universitas Tulungagung

### *Abstract*

*The research that the researchers took was related to compensation, leadership style, and motivation for performance at UD. Surya Manalagi Kediri. This study aims to know and explain about compensation, motivational leadership style for employee performance at UD. Surya Manalagi Kediri. Descriptive Quantitative is a method that researchers use. Employees at UD. Surya Manalagi Kediri as the object that the researchers took. The data processing that researchers use includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests through t tests, multiple linear regression analysis, and coefficients of determination. The results obtained are a positive and relevant influence on compensation on employee performance which is shown by a sig value of  $0.045 < 0.05$ , leadership style has a positive influence on teacher performance shown a sig value of  $0.00 < 0.05$ , motivation has a significant positive effect on UD employee performance. Surya Manalagi Kediri is indicated with a sig value of  $0.001 < 0.05$*

**Keywords:** *Compensation, Leadership Style, Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian yang peneliti ambil terkait dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Surya Manalagi Kediri. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menjelaskan tentang kompensasi, gaya kepemimpinan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Manalagi Kediri. Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang peneliti gunakan. Karyawan di UD. Surya Manalagi Kediri sebagai objek yang peneliti ambil. Pengolahan data yang peneliti gunakan antara lain yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui uji t, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh yaitu adanya pengaruh positif dan relevan tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai sig  $0,045 < 0,05$ , gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru ditunjukkan nilai sig  $0,00 < 0,05$ , motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Surya Manalagi Kediri ditunjukkan dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

## 1. Pendahuluan

Faktor sumber daya manusia muncul sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan di masing-masing dari tiga kompetisi. Sumber daya manusia yang baik juga dapat menjadi katalisator bagi terselenggaranya kegiatan operasional yang efektif. Kompensasi adalah cara perusahaan untuk menghargai atau menghukum karyawan atas pekerjaan mereka. Kenaikan gaji, promosi, dan penghargaan lainnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, efektif, dan efisien. Teori motivasi dari Vroom, (1964) yaitu teori harapan, “dimana seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan dalam memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah”. Riyadi (2011) mengemukakan “bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya”. Menurut teori kontingensi dari Fiedler (1967) “kepemimpinan yang berhasil bergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi”. UD. Surya Manalagi Kediri merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kediri Jawa Timur. Pada UD Surya Manalagi ini terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan serta motivasi karyawan. Melihat produktivitas yang baik maka peneliti tertarik mengangkat variabel ini.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Menurut Umar (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Aritonang (2005) 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. Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundang undangan.

Definisi dari kepemimpinan menurut Koontz dan Donnel kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan menurut E. Mulyasa dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi (Sobri dkk, 2009). Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Menurut Lensufiie, (2010)

pemimpin dapat didefinisikan adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi motivasi menurut As'ad, (2001) Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Terry dalam Hasibuan, 2000).

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8)“metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian Produksi krupuk yang dilakukan pada karyawan UD. Surya Manalagi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 35 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan bagian bagian produksi krupuk yang dilakukan pada karyawan UD. Surya Manalagi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan.Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2011:85) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Isitilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel”.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

No	Kompensasi (X1)			Gaya Kepemimpinan (X2)			Motivasi (X3)			Kinerja (Y)		
	Korelasi	Probabilitas	Keterangan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,582	0,000	Valid	0,140	0,000	Valid	0,440	0,008	Valid	0,343	0,043	Valid
2	0,469	0,005	Valid	0,206	0,000	Valid	0,494	0,003	Valid	0,395	0,019	Valid
3	0,505	0,002	Valid	0,147	0,000	Valid	0,581	0,000	Valid	0,502	0,002	Valid
4	0,507	0,002	Valid	0,161	0,000	Valid	0,486	0,003	Valid	0,464	0,005	Valid
5	0,548	0,001	Valid	0,305	0,010	Valid	0,627	0,000	Valid	0,515	0,002	Valid
6	0,523	0,001	Valid	0,627	0,000	Valid	0,477	0,004	Valid	0,759	0,000	Valid
7	0,532	0,001	Valid	0,649	0,000	Valid	0,617	0,000	Valid	0,490	0,003	Valid
8	0,571	0,000	Valid	0,603	0,000	Valid	0,496	0,002	Valid	0,666	0,000	Valid
9				0,596	0,000	Valid	0,520	0,001	Valid	0,494	0,003	Valid
10				0,428	0,010	Valid	0,555	0,001	Valid	0,676	0,000	Valid

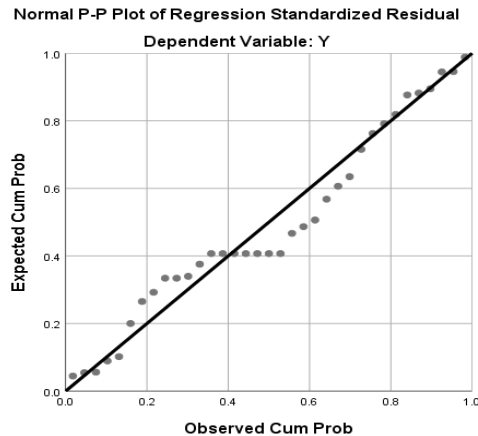
Tabel 1. Uji Validitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi ( $X^1$ )	0,709	RELIABEL
Gaya Kepemimpinan ( $X^2$ )	0,627	RELIABEL
Motivasi ( $X^3$ )	0,726	RELIABEL
Kinerja ( $Y$ )	0,723	RELIABEL

Tabel 2. Uji Realibilitas

### Uji Normalitas



Persebaran titik yang merata mengikuti garis potongan antara sisi atas dan bawah menunjukkan bahwa data terdistribusi normal maka penjabaran gambar tersebut memenuhi asumsi normal.

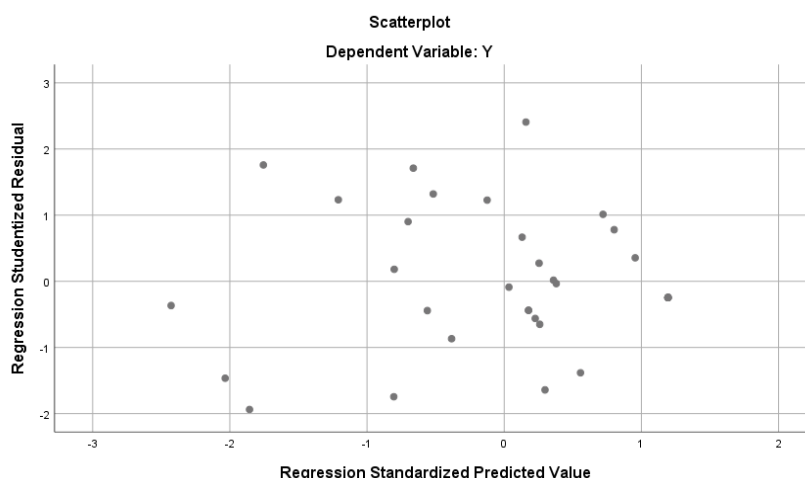
### Uji Multikolinieritas

Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)		
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi ( $X_1$ )	0,516	1,936
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,270	3,701
Motivasi ( $X_3$ )	0,360	2,779

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Dari tabel tersebut variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance 0,516 dan VIF sebesar 1,936. Pada Variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai tolerance 0,270 dan VIF sebesar 3,701, Gaya Kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,360 dan nilai VIF sebesar 2,799 Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas karena telah memenuhi dasar pengambilan keputusan yaitu keempat variabel bebas karena telah memenuhi dasar pengambilan keputusan yaitu keempat variabel bebas karena telah memenuhi dasar pengambilan keputusan yaitu keempat variabel bebas karena telah memenuhi dasar pengambilan keputusan yaitu keempat variabel bebas karena telah memenuhi dasar pengambilan keputusan yaitu keempat variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, sehingga regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X <sub>1</sub> (Kompensasi)	0,171	-2,093	0,045	Ha1 Diterima
X <sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan)	0,420	5,487	0,000	Ha2 Diterima
X <sub>3</sub> (Motivasi)	0,289	3,698	0,001	Ha3 Diterima
Konstanta (a)			-0,915	
Nilai Korelasi (R)			0,930	
Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )			0,832	
F hitung			66,411	
Signifikansi F			0,000	Ha4 Diterima
Y				Kinerja Karyawan

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

Persamaan regresi penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -0.915 + 0.171 X_1 + 0.420 X_2 + 0.289 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -0.915, berarti jika variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar -0.915. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel kompetensi, gaya kepemimpinan

dan motivasi maka kinerja karyawan akan sebesar menurun 0.915 dan menunjukkan hasil yang positif. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,171 menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,171 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel  $X$  meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,171. Untuk nilai  $\beta_2$  sebesar 0,420 menunjukkan variabel  $X_2$  gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,420 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,420. Sedangkan nilai  $\beta_3$  sebesar 0,289 menunjukkan variabel  $X_3$  motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,289 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,289.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.915	2.340		-.391	.697
	X1	.184	.076	.163	2.436	.018
	X2	.439	.100	.318	4.372	.000
	X3	.588	.075	.550	7.815	.000

Tabel 4. Uji Signifikansi Parameter Individual

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu  $n =$  jumlah sampel 35 dengan  $\alpha = 0,05$  maka didapat t tabel sebesar 0.6815. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_1$  sebesar 2,436 lebih besar dari t tabel 0,6815 dengan signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 . Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_2$  sebesar 4,372 lebih besar dari t tabel 0,6815 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan

variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh  $t$  hitung untuk  $X_3$  sebesar 7,815 lebih besar dari  $t$  table 0,6851 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889.127	3	296.376	114.966	.000 <sup>b</sup>
	Residual	170.144	66	2.578		
	Total	1059.271	69			

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 114.966 dan F tabel dengan  $df_1$  = derajat pembilangan 3 dan  $df_2$  = derajat penyebut 66 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,98 berarti F hitung > f tabel. Hasil  $\rho=0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.832	1.60560	.839	114.966

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan dari Hasil Adjusted R Square sebesar 0,832 atau 83,20% maka dapat disimpulkan variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, gaya

kepemimpinan dan motivasi, sisanya sebesar 16,20% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Hasil penelitian tentang analisis pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Manalagi Kediri dapat disimpulkan bahwa faktor tiga variabel kompensasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis pertama, diketahui bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Surya Manalagi Kediri. Yang kedua adalah hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Manalagi Kediri. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 83,90% sedangkan sisanya sebesar 16,10% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Artinya sumbangan variasi variabel independen yang terdiri dari kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dianggap cukup dan tidak bias.

##### **Saran**

Dalam halnya kompensasi lebih diperhatikan lagi oleh atasan jika karyawan kesulitan atau terjadi kecelakaan kerja agar bisa diberikan segera baik berupa asuransi terdaftar disebuah perusahaan asuransi maupun kompensasi dalam bentuk keprihatinan perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan cara menyampaikan sebuah pesan maupun gagasan kesetiap individu karyawan dengan cara yang selalu dipertahankan secara santun agar karyawan merasa dihargai dan bisa bekerja dengan sepenuh hati. Disamping itu perusahaan harus memberikan semangat kepada seluruh karyawan baik memotivasi secara lisan maupun tindakan, agar karyawan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Masukan juga dirasa penting untuk perencanaan ke depan bagi pimpinan UD. Surya Manalagi Kediri dalam mengarahkan sumber daya manusia demi kemajuan UD. Surya Manalagi Kediri. Dan bagi lembaga keuangan diharapkan dapat memberi gambaran obyektif tentang ada tidaknya pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Manalagi Kediri.

#### **5. Referensi**

Abdillah, W., dan Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.



- Achmat, Z. (2013). Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan? Diakses pada 30 Januari 2016, dari <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/Theory-of-Planned-Behaviormasihkah-relevan.pdf>.
- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. *Program Manajemen Bisnis*. Agora Vol.1, No.3, 2013
- Ariyanto, D., Andayani, G. W., & Putri, I. G. A. P. (2020). Influence of Justice, Culture and Love of Money Towards Ethical Perception on Tax Evasion with Gender as Moderating Variable. *Journal of Money Laundering Control*, 23(1), 245–266. <https://doi.org/10.1108/JMLC-06-2019-0047>.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie. M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.11, No.2, Oktober 2010
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara
- Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.7, No.1, Januari 2015
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara