ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun oleh:

ARIS SURYANTO

B100140215

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPESASASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT.TUPAI ADYAMAS INDONESIA)

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ARIS SURYANTO
B100140215

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing

Drs. Sri Padmantyo.MBA

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPESASASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT.TUPAI ADYAMAS INDONESIA)
NASKAH PUBLIKASI

OLEH

ARIS SURYANTO
B100140215

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 18 Agustus 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Nur Achmad, S.E.,M.Si** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Ma ruf, M.M** (.....)
   (Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Drs. Sri Padmantyo,MBA** (.....)
   (Anggota Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. H. Syamsudin, M.M.
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 6 Agustus 2018

Penulis

ARIS SURYANTO
B100140215

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia)

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan mengambil 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua ialah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang ketiga yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research to analyze influence of leadership style, motivation, and compensation on employee performance. The population of this research is all employee of PT. Tupai Adyamas Indonesia. The technique sampling in this research is purposive sampling by take 100 respondences. Data collection method using field study in form of personal questionnaire. Analysis tools in this research uses multiple linear regression. Based on the result are found some finding, the first is leadership style has significant influence on employee performance, the second is motivation has significant influence on employee performance, and the third is compensation has significant influence on employee performance.

Keyword: Leadership Style, Motivation, Compensation, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah

satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Scott and Pandey, 2010). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Shahzad et al., 2013).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai dan juga memiliki gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di perusahaan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dari top manajemen perusahaan. Dalam kenyataannya karyawan sering sekali mendapati gaya kepemimpinan yang tidak cocok di perusahaan sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis & Jackson, 2009).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan,

meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis & Jackson, 2009).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerjanya (Umar, 2011:16). Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai degan tugas dan beban yang dirasakan, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang tidak optimal.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Sedangkan kepemimpinan menurut (Babatunde, 2015) sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan mengambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpian ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan

tersebut. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan (Anyango, 2015). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
b. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Aslam et al., 2015). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuntitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja (Mathis & Jackson, 2009).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Mathis & Jackson, 2009). Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi

manusia yang dikembangkan oleh Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi (Mathis & Jackson, 2009). Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya (Waiyaki, 2017).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerjanya (Umar, 2011). Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantitafikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi (Ramzan et al., 2014).

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Budiyono, 2010). Kepemimpinan dibagi menjadi dua konsep yaitu

sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, pemimpin difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pimpinannya yaitu proses dimana para pimpinan menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang manajer (Babatunde, 2015).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Robbins and Coulter, 2012:462). Berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi:

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

   Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat (Anyango, 2015).

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

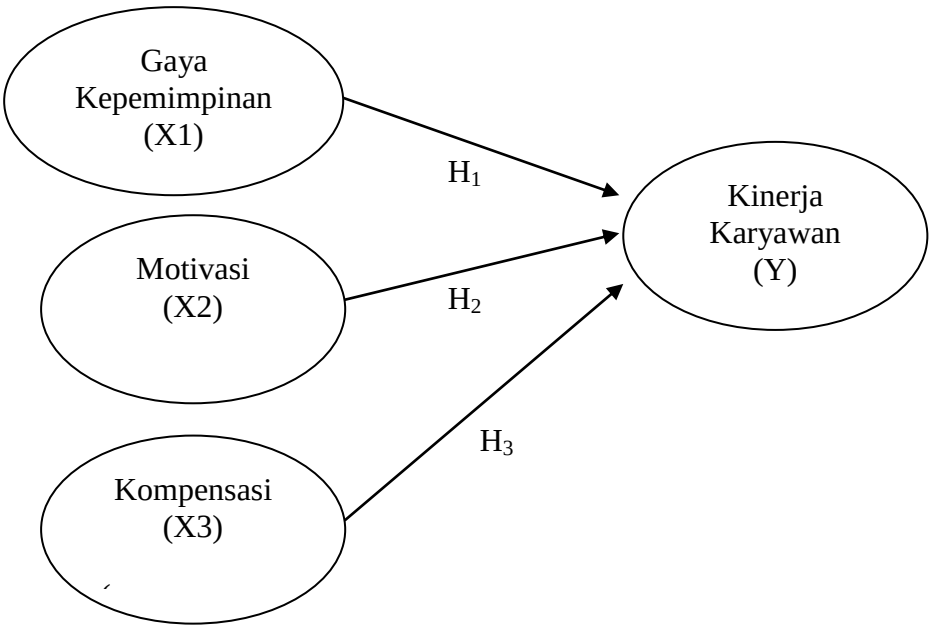
   Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan (Asrar-ul-haq & Kuchinke, 2016).

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

   Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya (Yalew, 2016).

2. METODE

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi sebagai *independent variable* serta kinerja karyawan sebagai *dependent variable*. Populasi dalam penelitian yakni seluruh seluruh karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sampel yang ambil atau digunakan berjumlah 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang bersumber dari kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	*Coefficient Beta*	Beta	t_{hitung}	*p*
(Constant)	-3,462		-1,601	0,113
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,197	0,149	2,165	0,033
Motivasi (X2)	0,232	0,214	3,266	0,002
Kompensasi (X3)	0,704	0,642	9,305	0,000
R^2 = 0,605				
F_{hitung} = 49,033 (sig. 0,000)				

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t diperoleh bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji ketepatan model menunjukkan bahwa nilai $F_{sig.}$ 0,000<0,05, artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi merupakan model yang tepat dan dapat diterima untuk menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 60,5%.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lin *et al.* (2010), Afzalipoor *et al.* (2012), dan Abreu *et al.* (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pimpinan ditempat kerja memiliki sikap yang baik, teliti, dan tegas, lalu menjelaskan dan mengarahkan tugas-tugas yang diberikan, memberikan kesempatan karyawan mengutarakan pendapat, mengawasi langsung kinerja karyawan maka kondisi tersebut akan membuat seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar serta tepat pada waktunya, sehingga nantinya dapat tercapai tujuan yang diharapkan dari perusahaan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Obi-Nwosu *et al.* (2013), Sabella (2016), dan Resti Nandania (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menunjukkan seberapa cukup upah/gaji memenuhi kebutuhan pokok, atasan dan rekan kerja

mempedulikan kehadiran antar karyawan, serta perusahaan memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreativitas, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan dengan hadir tepat waktu serta tak pernah mangkir dari pekerjaan dan karyawan mampu mengoperasikan alat dan mesin dengan baik guna menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, hasil ini juga mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Katsikea *et al.* (2011) dan Matic *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menunjukkan bagaimana perusahaan memberikan jabatan karyawan sesuai dengan keahlian, pemberian balas jasa yang sesuai, serta pemberian kelonggaran dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya bila pekerjaannya telah selesai, maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan karena karyawan nantinya mampu menyelesaikan berapapun jumlah produk yang harus diproduksi dan secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Penelitian dimasa mendatang sebaiknya mencoba menganalisis pada semua perusahaan PT. Tupai Adyamas Indonesia yang ada diseluruh Indonesia, hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat membandingkan kinerja para karyawannya. Variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel yang lebih beragam selain dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anyango, C. A. (2015). Effects of Leadership Styles on Employee Performance. *Human Resource*, *1*, 92.

Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtaq, H. (2015). Impact of compensation and reward system on the performance of an organization: an empirical study on banking sector of pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, *4*(08), 319–325.

Asrar-ul-haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employee's attitude towards their leader and performance : Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, *2*(1), 54–64.

Babatunde, O. (2015). The Impact of Leadership Style on Employee ' s Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*, *5*(1), 193–206.

Budiyono, A. H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Graha Ilmu.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource* (10th ed.). Mason: Thomson South-Western.

Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences. *International Journal of Business and Social Science*, *5*(2), 302–309.

Scott, P. G., & Pandey, S. K. (2005). Red Tape and Public Service Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, *25*(2), 155–180. http://doi.org/10.1177/0734371X04271526

Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance : An Empirical Study of Software Houses in Pakistan, *5*(2), 9.

Umar, H. (2001). *Metode Penelitian dan Pengaplikasian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Waiyaki, E. W. (2017). Effect of Motivation on Employee Performance: A Case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi. *Journal of Management and Business*, 1–92.

Yalew, F. (2016). The Effect of Leadership Styles on Employees ' Job Satisfaction in Program for Appropriate Technology in Health Advisor : Dr . Abeba Beyene Mengistu. *Journal of Business Administrations*, (May), 1–67.