

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BMT DI KABUPATEN SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**MUHAMMAD NUR HASAN**

**B 100 140 306**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BMT DI KABUPATEN SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**MUHAMMAD NUR HASAN**

**B 100 140 306**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen  
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line at the bottom.

**(Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BMT DI KABUPATEN SUKOHARJO**

OLEH:

**MUHAMMAD NUR HASAN**

**B 100 140 306**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 6 Agustus 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. **Muhammad Sholahuddin, SE., M.Si.**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Kussudiyarsana, SE., M.Si., Ph.D.**  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Ir. Irmawati, SE., M.Si.**  
(Anggota Dewan Penguji)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Syamsudin, M.M)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak 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 diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Agustus 2018

Penulis



**Muhammad Nur Hasan**

**B 100 140 306**

# ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT DI KABUPATEN SUKOHARJO

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa BMT di kabupaten Sukoharjo. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel karyawan BMT sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan data menggunakan metode Slovin, dan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,582 artinya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,582 atau 58,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang tidak terdapat di dalam model. Sedangkan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan ini terbukti bahwa nilai beta ( $\beta$ ) kepemimpinan sebesar 0,477 ,motivasi sebesar 0,266 dan kompensasi sebesar 0,242.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

## Abstract

*The purpose of this research is analyze the influence of leadership, motivation, and compensation variables on employee performance at some BMT in Sukoharjo district. The type of this research is quantitative research by using sample of BMT employee caunted 52 respondent. The data collecting technique using Slovin methods and data used is the primary data in the form of questioner. Data analysis method used is test of validity, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis test. The results of this research indicate that the partial and simultaneous leadership, motivation and compensation variables have a positive and significant impact on employee performance. In the coefficient of determination ( $R^2$ ) is obtained 0,582 means that the variables Leadership ( $X_1$ ), Motivation ( $X_2$ ), and Compensation ( $X_3$ ) have an influence on Employee Performance ( $Y$ ) of 0.582 or 58.2% while the rest is influenced by other factors outside the variable contained within the model. While the variables of leadership, motivation and compensation that have a dominant influence on employee perforamnce is this leadership variabel, it is proven that the beta value ( $\beta$ ) of leadership is 0,477 ,motivation is 0,266 and compensation is 0,242.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam aktivitas dan operasional bisnis. Sumber daya manusia bukan hanya memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu bisnis. Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya.

Oleh karena itu setiap perusahaan perlu pemikiran cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan (Taher, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategik didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan.

Mengelola kinerja karyawan merupakan bagian penting dari yang manajemen sumber daya manusia bahwa semua manajer dan pejabat tingkatannya melakukan ini sepanjang periode tahun. Menurut Chris (2011) dalam (Mekonnen, Masresha, & Ababa, 2014) manajemen kinerja adalah penting sebagai sumber daya finansial dan hasil program dari kinerja karyawan atau kekurangan itu mempunyai efek mendalam didalam dua komponen yaitu keuangan dan program organisasi.

Seperti soal fakta sebagian besar manajer dalam organisasi menghadapi dengan pertanyaan penting apa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan ada informasi empiris yang kurang memadai yang mungkin memandu upaya mereka dalam meningkatkan kinerja dan kerja secara keseluruhan antara karyawan (Salleh, Yaakub, & Dzulkifli, 2011)

Permasalahan yang muncul dari perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk hal itu perlu suatu upaya yang dapat menjadi solusi dalam kinerja karyawan tersebut, agar tidak terjadi hal-hal yang negatif. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, retensi, dan hasil organisasi (Mekonnen et al., 2014).

Demi tercapainya tujuan perusahaan, kepemimpinan dalam hal ini perlu memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya agar dapat bekerja lebih rajin lagi. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Untuk itu didalam setiap hasil kegiatan atau pekerjaan dari setiap karyawan juga harus diberikan kompensasi.

Untuk memberikan motivasi kepada karyawan bukanlah perkara yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lain dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap karyawannya untuk berprestasi.

Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan untuk tercapainya tujuan organisasi, maka Baitul Maal wat Tamwil di daerah Sukoharjo memerlukan suatu motivasi dalam kepemimpinan agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan karyawan seperti pemberian kompensasi yang baik.

Dengan mengupayakan hal tersebut akan memacu kinerja para karyawan agar selalu berada di tingkat optimal sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Pada penelitian Yuniati (2015) menguji pengaruh tiga variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sahabat Mandiri. Penelitian tersebut hanya menggunakan sampel sebanyak 45 responden yang diambil dari CV. Sahabat Mandiri. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Mandiri.

Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menguji tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi. Variabel tersebut akan diujikan kepada karyawan BMT yang pada dasarnya melaksanakan kegiatan ekonomi dengan dasar syariah. Untuk sampel diambil dari berbagai macam BMT yang berlokasi di kabupaten Sukoharjo.

Dalam perkembangan di kabupaten Sukoharjo saat ini sudah banyak lembaga keuangan BMT berdiri di berbagai kecamatan dan tersebar secara luas di area wilayah kerja. Tentu hal ini sangat positif jika melihat fenomena para masyarakat yang lebih dekat dengan memberikan permodalan uang kepada lembaga BMT ini untuk dikelola sesuai prinsip syariah. Untuk menopang profesionalitas kerja, peran kepemimpinan adalah hal utama, juga dengan motivasi kerja yang baik berdasarkan aturan di lembaga keuangan BMT serta demi meningkatkan operasional yang makin banyak para karyawan diberikan kompensasi sesuai keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

BMT di daerah kabupaten Sukoharjo dinilai dapat menjadi obyek penelitian karena berkembangnya BMT sangat pesat. Selain berkembang sangat pesat, jumlah BMT yang ada di kabupaten Sukoharjo juga bertambah dari tahun ke tahun. Sampai tahun 2018 ini ada 21 BMT yang berada di kabupaten Sukoharjo.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut: Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo? Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo? Apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo? Diantara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo. Untuk mengetahui pengaruh variabel

motivasi terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo. Untuk menganalisis diantara kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kabupaten Sukoharjo.

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode analisis data dilakukan dengan hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis berbentuk angka-angka dan perhitungan metode statistik. Sedangkan dalam proses pengambilan data menggunakan sampel dengan metode rumus *Slovin* yang berupa data primer dan diolah melalui program aplikasi SPSS versi 21. Metode *Slovin* adalah ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan menggunakan persentase kelonggaran ketidaktelitian. Taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 10%.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya mencakup seluruh responden yaitu karyawan BMT yang ada di kabupaten Sukoharjo dan berjumlah 110 orang. Pada penelitian ini akan menggunakan sampel 52 responden sesuai dengan perhitungan rumus *slovin*.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data di beberapa BMT di Kabupaten Sukoharjo. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk pengumpulan data-data yang diperlukan penelitiannya. Dalam melakukan pengumpulan data, ada beberapa teknik yang dapat dilakukan (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan adalah dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, ataupun gabungan dari ketiganya.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* pada hasil pengumpulan kuesioner yang telah diberi bobot pada setiap alternatif. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena-fenomena sosial. Fenomena sosial dalam penelitian ini telah ditetapkan dan secara spesifik oleh peneliti



disebut dengan variabel penelitian. Skala *Likert* mempunyai tingkat jawaban dari paling tinggi sampai dengan paling rendah. Biasanya tingkatan tersebut dapat berupa kata-kata sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan, sangat tidak setuju.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,259 > 2,010$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan pendapat ahli Hartog dan Koopman dalam (Veliu, Manxhari, Demiri, & Jahaj, 2017) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses interpersonal yang dijalani oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi kegiatan dari individu atau kelompok untuk tujuan yang sudah diberikan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,722 > 2,010$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti nilai sig (0,009) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dalam kajian teori menurut Hasibuan dalam (Elqadri et al., 2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang.

Pemberian daya penggerak ini bertujuan agar orang tersebut mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini dikarenakan motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan sesuai tujuan. Motivasi merupakan faktor pendorong orang untuk bertindak secara sederhana yang sesuai dengan kaidah dan keinginan perusahaan.

#### **3.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,248 > 2,010$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti nilai sig (0,029) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel kompensasi berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikaji dalam teori menurut (Handoko, 2012) kompensasi adalah segala sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja keras yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Jadi dapat disimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang pantas diterima bagi para karyawan sebagai balas jasa atau kerja dan kompensasi dapat menjadi pemicu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan dibanding dengan variabel motivasi dan kompensasi, hal ini dibuktikan nilai beta ( $\beta$ ) kepemimpinan sebesar 0,477, motivasi sebesar 0,266 dan kompensasi sebesar 0,242.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut : Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,259 > 2,010$ ), maka variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,722 > 2,010$ ), maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,248 > 2,010$ ), maka variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Kepemimpinan ini terbukti bahwa nilai beta ( $\beta$ ) Kepemimpinan sebesar 0,477 ,motivasi sebesar 0,266 dan kompensasi sebesar 0,242.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, S. P. M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Ivancevich, J. M., Robert, K., & Michael T, M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta:PT.Gelora Aksara Pratama
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. In Buku 1*. Jakarta:Salemba Empat

- Mekonnen, Masresha, M., & Ababa, A. (2014). Determinant Factors Affecting Employees's Performance In Ethio Telecom Zonal Offices: The Case of Addis Ababa Zonal Offices. *Determinant Factors Affecting Employees's Performance In Ethio Telecom Zonal Offices: The Case of Addis Ababa Zonal Offices*, (January), 77.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Bandung:Rajagrafindo Persada
- Salleh, F., Yaakub, N., & Dzulkifli, Z. (2011). The Influence of Skill Levels on Job Performance of Public Service Employees in Malaysia. *Business and Management Review*,1(1),31–40. <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2013.V4.470>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Taher, A. G. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Hotel Dinasi Makassar. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Hotel Dinasi Makassar*, 3(007), 57–71.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media Group
- Yuniati, Valianto, Y. D. H., dan, Tri. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Mandiri*, 3(2), 1–18.