

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLO MURNI
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

MUSTAQ ZABIDI

B100120420

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLO MURNI
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

MUSTAQ ZABIDI
B 100 120 420

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing


(Ir. Irmawati, S.E, M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLO MURNI
SURAKARTA

Oleh:

MUSTAQ ZABIDI
B 100 120 420

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Sabtu, 22 Desember 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan penguji:

1. Zulfa Irawati, SE., M.Si. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Ir. Irmawati, SE., M.Si. ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA. ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. H. Syarifudin, SE., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah 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 diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Surakarta, 10 Januari 2019

Penulis



MUSTAQ ZABIDI
B 100 120 420

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLO MURNI SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Solo Murni Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan populasi semua karyawan PT Solo Murni Surakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan pengambilan sampling berjumlah 100 responden. Metode analisis data menggunakan : (1) Uji Instrumen data, yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, (3) Uji Hipotesis, yaitu Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji R^2 (Koefisien Determinasi). Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : (1) Uji Instrumen, semua kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. (2) Uji Asumsi Klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik. (3) Uji Hipotesis diperoleh hasil : (a) Uji t menunjukkan 1,895 itu artinya ada pengaruh signifikan. (b) Uji F menunjukkan 235, 897 hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh bersama terhadap Kinerja Karyawan. (c) Uji R^2 (Koefisien Determinan) menunjukkan 0,881. Hal ini berarti bahwa variabel Independen dalam model (Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 88,1% dan 11,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Kata Kunci : motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Abstract

This study has a purpose to analyze the Effect of Motivation (X1), Compensation (X2) and Leadership (X3) on Employee Performance (Y) in PT Solo Murni Surakarta. This research is a survey research with a population of all employees of PT Solo Murni Surakarta. The sampling technique used is convenience sampling with a sampling of 100 respondents. Data analysis method uses: (1) Test of Data Instruments, namely Validity Test and Reliability Test, (2) Classic Assumption Test, namely Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroskedasticitas Test, (3) Hypothesis Test, namely Multiple Regression Analysis, T Test, Test F, Test R^2 (Coefficient of Determination). The results of the analysis of research data show that: (1) Test Instruments, all questionnaires are declared valid and reliable. (2) Classic Assumption Test, there is no error in classical assumptions. (3) Hypothesis Test results obtained: (a) T test shows 1.895 that means there is a significant influence. (b) Test F shows 235, 897 this proves that the Motivation, Compensation and Leadership variables have a common effect on Employee Performance. (c) R^2 test (Determinant Coefficient) shows 0.881. This means that the Independent variable in the model (Motivation, Compensation and Leadership) explains the variation in Employee Performance by 88.1% and 11.9% explained by other factors or variables outside the model.

Keywords: motivation, compensation, leadership, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya perkembangan yang signifikan pada aktifitas yang dilakukan perusahaan. Guna menuju hal itu dibutuhkan faktor pendukung yang mampu menghantarkan pada satu titik keberhasilan. Ada banyak sekali tantangan yang akan muncul dalam setiap aktifitas perusahaan, baik lingkup internal maupun eksternal. Untuk menunjang itu semua dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang unggul agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan secara terukur. Menurut T. Hani Handoko (2011 : 251), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Motivasi karyawan yang baik tentu akan berdampak pada capaian kinerja bagi perusahaan. Di dalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya karyawan memiliki semangat, dedikasi dan orientasi yang sama dengan perusahaan. Faktor-faktor tersebut bisa dimunculkan manakala komunikasi antara perusahaan dengan karyawan terjalin dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dalam memberikan motivasi karyawan selalu mengedepankan pola komunikasi dan kepemimpinan yang elegan. Kepemimpinan yang tidak hanya melihat sesuatu hal secara kasatmata melainkan pada hal-hal yang bersifat non-fisik seperti sifat, watak dan perilaku karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya terbangun karena satu unsur motivasi saja melainkan ada pada unsur yang lain. Kompensasi merupakan unsur yang cukup penting untuk dijadikan penilaian dalam mengukur kualitas kinerja dan pengaruhnya terhadap signifikansi perusahaan. Pemberian kompensasi sifatnya variatif, baik berupa gaji, upah, bonus dan lain-lain. Penentuan kompensasi yang pasti, tidak hanya memberikan rasa ketenangan bagi pegawai atau karyawan saja, tetapi bagi perusahaan dapat digunakan untuk menetapkan berapa besar anggaran biaya pegawai yang harus dikeluarkan oleh perusahaan secara periodik (Danang Sunyoto, 2012 :158).

Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, adil dan tidak ada tekanan. Kompensasi diberlakukan semata demi memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi atau potensi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan perusahaan. Ini berarti keberadaan karyawan merasa dihargai dan tentunya memiliki dampak yang positif pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak memberikan kompensasi dengan baik akan menurunkan loyalitas karyawan atas

kinerjanya selama ini di perusahaan.

Perusahaan harus selektif dalam menganalisa setiap permasalahan yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus dipertahankan keberadaannya. Tanpa karyawan niscaya sangat mustahil bagi perusahaan untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Keberadaan karyawan menjadi satu hal yang amat penting bagi perusahaan dalam menentukan arah keputusan. Timbulnya aspirasi menjadi dorongan informasi dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.

Perusahaan yang mampu mengorganisir suatu permasalahan dengan bijak terletak pada sejauh mana pola kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Kepemimpinan manajerial sangat diharapkan memberikan pengaruh pada kegiatan-kegiatan yang menyangkut karyawan dan pembagian kedudukan. Gaya kepemimpinan yang transformatif tentu menjadi sarana dimana orientasi perusahaan akan sangat mudah terwujud. Perusahaan memiliki orientasi dalam banyak hal, bukan sekedar profit namun lebih pada eksistensi perusahaan secara terus menerus. Penekanan ini sangat mendasar mengingat banyak perusahaan yang terlena karena keuntungan semata tanpa melihat lebih dalam lagi seberapa besar sebuah perusahaan tersebut dapat terus eksis.

Arus persaingan lintas sektoral sangat keras mengingat masing-masing perusahaan menginginkan adanya kualitas dari masing-masing perusahaan. Salah satu langkah dalam menghadapi hal tersebut adalah dengan cara membenahi lingkup internal perusahaan. Komponen penting seperti motivasi, kompensasi dan kepemimpinan yang baik menjadi unsur penting dalam menata kelola perusahaan.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan model penelitian riset yang bersifat deskriptif dengan menelaah berbagai pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Pendekatan penelitian secara observasional ini seyogyanya memberikan dampak keterlibatan hubungan yang baik dengan korelasi sebab-akibat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik probabilitas dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2010 : 82).

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen pengumpulan data dengan uji analisis data berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi kalsik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas keseluruhan pertanyaan dinyatakan valid dan pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, sehingga untuk selanjutnya dapat dilakukan uji t dan uji F.

3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan hasil perhitungan uji t dengan nilai dari $t_{hitung} = 5,900 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan hasil perhitungan uji t dengan nilai dari $t_{hitung} = 4,175 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

3.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan hasil perhitungan uji t dengan nilai dari $t_{hitung} = 3,278 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan hasil perhitungan uji t dengan nilai dari $t_{hitung} = 5,900 >$

$t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan hasil perhitungan uji t dengan nilai dari $t_{hitung} = 4,175 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan hasil perhitungan uji t dengan nilai dari $t_{hitung} = 3,278 > t_{tabel} = 1,985$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani (2011). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE UGM-Yogyakarta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunoyoto, Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.