

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.2>

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT. SUMBER INTI PANGAN TANGERANG

Aloyius Harry Triyanto

PT Sumber Inti Pangan Tangerang
alloys.harry@gmail.com

Mohamad Rizan

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
dr_rizan@yahoo.com

Budi Santoso

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
budisantoso@feunj.ac.id

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and compensation to employees performance of PT. Sumber Inti Pangan, Tangerang. Data taken in this research is 99 people taken by random sampling. Data were collected using a questionnaire, and then the data obtained are analyzed. From the results of hypothesis testing and analysis using multiple linear regression analysis, it is evident that the leadership, motivation and compensation significant influence on employee performance. The variables that have the greatest influence on employee performance is leadership. With the results of this analysis, the company needs to further encourage and apply the appropriate leadership style because it proved instrumental in improving the performance of employees in addition to the need for the leadership of the company continue to pay attention to employee motivation as this will encourage a sense of pride and a sense of belonging and loyalty is high. The same was done to efforts to improve the provision of compensation, either directly or indirectly to improve employee performance.

Keywords: *Performance, Leadership Style, Leadership, Motivation, Compensation, Multiple Linear Regressions*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan, Tangerang. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah 99 orang yang diambil secara acak. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian data yang diperoleh dianalisis. Dari hasil pengujian

hipotesis dan analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dengan hasil analisis ini, perusahaan perlu lebih mendorong dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat karena terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan disamping kebutuhan pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan motivasi kerja karyawan karena hal ini akan mendorong rasa bangga dan rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi. Hal yang sama juga dilakukan untuk memperbaiki penyediaan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Regresi Linear Berganda

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi saat ini menuntut pelaku usaha meningkatkan upaya kinerja karyawan yang tinggi guna pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya.

Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan mulai dari tingkat perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya

sehingga mampu memberikan *output* optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Ricky W, 2006).

Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan baik di sektor swasta maupun sektor publik karena kepemimpinan inilah faktor yang akan menentukan sukses tidaknya organisasi/perusahaan. Sumberdaya manusia berperan sangat penting dalam lingkup organisasi/perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda

penggerak dari seluruh aktivitas organisasi/perusahaan.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik (Gaol, 2014:27).

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi (Hasibuan, 2006).

KAJIAN TEORITIK

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja" (Nawawi, 2006). Definisi lain, adalah "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan".

Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Nawawi, 2006). Sedangkan definisi dari Campbell menyatakan bahwa kinerja sebagai representasi perilaku karyawan selama bekerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Thomas W, 2008:96). Definisi ini tentu lebih detail dibandingkan definisi sederhana kinerja sebagai semua perilaku karyawan saat bekerja (Irawan, 2002:5).

Dalam mendefinisikan kinerja, penting untuk membedakan dengan istilah lain yang serupa. Menurut Campbell, kinerja harus dibedakan dari efektivitas, produktivitas, dan kegunaan. Efektivitas didefinisikan sebagai evaluasi atas hasil kinerja. Ini adalah perbedaan yang sangat penting karena efektivitas ditentukan tidak hanya dari kinerja. Produktivitas juga perlu dibedakan dari kinerja karena produktivitas memasukkan unsur biaya yang diperlukan untuk mencapai kinerja di level tertentu. Sedangkan kegunaan merepresentasikan nilai dari kinerja. Seorang karyawan mungkin memiliki kinerja yang baik akan tetapi nilai kegunaan dari kinerjanya mungkin tidak berdampak signifikan pada operasional perusahaan (Ranupandojo, 2002).

Selanjutnya dari berbagai literatur, dapat diketahui berbagai indikator yang biasa dipakai untuk menilai kinerja. Heidjrachman dan Husnan antara lain menjelaskan indikator tersebut adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, kerjasama,

kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif (Ranupandojo, 2002:125).

Sementara itu, Prawiro-sentono (2008) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai tidaklah cukup hanya dengan membuat standar kecakapan saja. Apabila istilah kecakapan seringkali dipahami sebatas keterampilan teknis (*technical skill*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*) seseorang, maka perlu ditetapkan standar kompetensi pegawai, yang mempunyai cakupan lebih luas dan komprehensif, yang terdiri dari motif (*motive*), sifat (*trait*), citra diri (*self image*), peran sosial (*social role*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*).

Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut memiliki lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2005).

Menurut Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan 2) Penempatan kerja yang tepat 3) Pelatihan dan promosi 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya) 5) Hubungan dengan rekan kerja serta 6) Hubungan dengan pemimpin (Alex, 2001).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002:47; Hughes *et al.*,2002; Robbins,(Robbins, 2003), dan Yukl, (Gary, 2010), Agus Wibowo (2014)). Sementara menurut House, kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Sedangkan menurut Griffin dan Ebert (Ricky W, 2006), dinyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan tertentu(Gary, 2010). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Mengenai kepemimpinan, Thoha, mengartikan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Thoha, 2010).

Timple (2000) mengartikan kepemimpinan sebagai pengaruh sosial di mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan

yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Sementara itu, Yamin dan Maisah mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi (Timpe, 2000). Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni "suatu proses mempengaruhi". Akan tetapi ditemukan konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal "siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut". Perbedaan tersebut dapat diukur dari kualitas pribadi, tindakan administrasi, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah sebagai indikator dari kepemimpinan.

Terkait dengan kepemimpinan, maka memperbaiki semangat, kepuasan, motivasi kerja dan kinerja maka para manajer menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam menghadapi bawahan-bawahannya. Banyak gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh berbagai ahli dan diterapkan oleh banyak pemimpin.

Gaya Kepemimpinan menurut Thoha merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain: gaya otokratik, gaya demokratis, dan gaya permisif (Thoha, 2010).

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Ashwatappa mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan (Aswathappa, 2005:273).

Komponen-komponen dari kompensasi antara lain adalah gaji dan upah yang merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja, memperoleh prestasi, mengembangkan diri serta beraktualisasi diri. Insentif, bonus dan komisi merupakan tambahan di luar gaji bulanan yang bisa mereka dapat. Insentif, bonus dan komisi ini diberikan kepada karyawan tertentu atas keberhasilan dan prestasinya dalam usahanya memajukan perusahaan.

Tunjangan merupakan tambahan dari kompensasi yang diberikan dalam rangka menumbuhkan kepuasan dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas merupakan perlengkapan yang disediakan pihak perusahaan untuk memudahkan

karyawan melakukan pekerjaannya. Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh pihak perusahaan antara lain fasilitas lingkungan kerja, fasilitas kesehatan, fasilitas transportasi, fasilitas makan siang, fasilitas perumahan, fasilitas komputer dan fasilitas lainnya (Hasibuan, 2006).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Goal, 2014:310).

Kompensasi langsung ini dapat berupa uang dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa penghargaan atas prestasi dan capaian kerjanya. Dengan kata lain, kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi perusahaan. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa penghargaan terhadap prestasi, jenjang karir yang menjanjikan, dan fleksibilitas waktu (Aswathappa, 2005:274).

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007), istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” *to move*. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Sementara itu, Yamin dan Maisah (2010:82), menjelaskan bahwa motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi dimana perubahan tersebut terjadi disebabkan pada sistim neurofisiologis dalam organisme manusia. Dengan adanya motivasi pada diri manusia akan terbentuk suatu keadaan seperti motif yang timbul dalam diri untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal.

Sementara itu, Purwanto (2006), menjelaskan bahwa motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Teori Jenjang Kebutuhan *Maslow* menghipotesiskan bahwa didalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang dikelompokkan menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu (Maslow, 2013:35-58). 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. Teori ini menjelaskan bahwa orang akan termotivasi untuk mencapai tujuan jika mereka percaya akan nilai tujuan tersebut dan jika mereka dapat melihat bahwa apa yang mereka lakukan akan membantu untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil penelitian Peterson dan Byron mengonfirmasi hal ini. Mereka menunjukkan bahwa kinerja

juga dipengaruhi erat oleh motivasi, dalam hal ini harapan. Mereka yang memiliki harapan tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan rekannya yang memiliki harapan rendah (Suzanne J, 2008: 785-803).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Sumber Inti Pangan, tepatnya di Jl. Marsekal Surya Darma Blok D No.10/19 Bandara Mas, Tangerang, guna melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Data primer yang dikumpulkan dengan cara tehnik wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan yang kemudian diukur dengan metode skala likert. Sementara data sekunder dilakukan dengan cara studi pustaka dan data dari lingkungan perusahaan yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian. Populasi yang akan dijadikan obyek penelitian adalah semua karyawan PT Sumber Inti Pangan yang berjumlah 130 karyawan, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak dengan harapan akan mewakili fakta di lapangan tanpa membedakan strata atau tingkatan pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan angka sebesar 0,581. Nilai probabilitas (sig) = 0,000. (0,000 < 0,05). Karena sig < 0,05

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang signifikan positif antara variabel lingkungan keluarga terhadap motivasi berwirausaha. Dan angka 0,538 menunjukkan korelasi yang positif antara efikasi diri dengan motivasi berwirausaha.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinasi adalah di antarkan 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang besar berarti kemampuan variabel X_1 dalam menjelaskan variabel X_2 memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Adapun nilai R-square variabel Lingkungan keluarga adalah sebesar 0,145. Hal ini berarti 14,5% artinya lingkungan keluarga memberikan kontribusi terhadap efikasi diri sebesar 14,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. variabel efikasi diri (X_2) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan keluarga (X_1). Sehingga sisanya (*error*) dipengaruhi oleh variabel lain yang merupakan faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini. dengan demikian $error (\epsilon) = 1 - R^2 = 1 - 0,145 = 0,855$.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS 20.0 for windows untuk melakukan pengujian kuisioner yaitu uji validitas dan reliabilitas dimana sampel yang berhasil dikumpulkan berjumlah 99 orang yang kemudian diteliti, diedit, dan dianalisis sesuai dengan pengolahan data. Angket penelitian ini kemudian diberi skor sesuai dengan jawaban responden dan dijumlahkan. Proses penelitian harus dilakukan secara hati-hati agar tidak mengalami kekeliruan

dalam merekapitulasi. Dari hasil penghitungan tersebut kemudian di uji yang kemudian dianalisis apakah variabel independen memiliki korelasi dan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan penelitian, diketahui korelasi kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi: (1) Besar hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan ialah 0,774. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan searah. Artinya, jika Kepemimpinan bagus, maka Kinerja karyawan akan meningkat; (2) Besar hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan ialah 0,739. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan searah. Artinya, jika Kompensasi kondusif, maka Kinerja karyawan akan meningkat; (3) Besar hubungan antara Motivasi dengan Kinerja karyawan ialah 0,755. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja karyawan searah. Artinya, jika Motivasi meningkat, maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya, hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (*sig*) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas < dari 0,05, artinya ada

hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas < dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Demikian pula hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas < dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung = 4,551 dengan hipotesa t hitung < t table maka H_0 diterima dan t hitung > t table maka H_0 ditolak, karena t hitung (4,551) > t tabel (1,661), maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan terbukti benar.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung = 4,917 dengan hipotesa t hitung < t table maka H_0 diterima dan t hitung > t table maka H_0 ditolak, karena t hitung (4,917) > t tabel (1,661), maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang

menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan terbukti benar.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t dimana t hitung = 2,430 dengan hipotesa t hitung < t table maka H_0 diterima dan t hitung > t table maka H_0 ditolak, karena t hitung (2,430) > t tabel (1,661), maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan di PT. Sumber Inti Pangan terbukti benar.

Merujuk pada hasil analisis data terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen sebagai berikut: (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan.

Hasil perhitungan menggunakan SPSS 20.0, t hitung yang diperoleh sebesar dengan 4,551 sehingga jika t hitung 4,551 > t tabel 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Dengan

demikian, semakin tepat gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan sesuai yang dikehendaki guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan yang tepat terkait dengan gaya kepemimpinan oleh pimpinan suatu perusahaan berdampak pada terciptanya suasana kerja yang baik guna mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil analisis data tersebut telah mengkonfirmasi teori yang ada sebelumnya yaitu bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dikemukakan oleh Turney dalam Yamin dan Maisah (2010), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Sementara menurut Danim (2004), kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hubungan yang ditunjukkan melalui koefisien regresi dan hasil

uji yang signifikan sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti yang dinyatakan dalam penelitian milik Widyatmini dan Luqman (2008:163-171) berjudul Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok memperlihatkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Slamet Riyadi dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur (Slamet Riyadi, 2011:40-45).

Demikian pula dengan penelitian Maria Elina yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung (Maria Elina, 2011:49-58).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 20.0, t hitung yang diperoleh sebesar dengan 4,917 sehingga jika t hitung $4,917 > t$ tabel 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Dengan

demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau kebutuhan yang ada dalam diri dan luar diri sehingga seseorang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil analisis data tersebut menguatkan pendapat Purwanto (2006) bahwa motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Teori lainnya yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan oleh Winardi (2007), di mana saat seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja.

Hubungan yang ditunjukkan melalui koefisien regresi dan hasil uji yang signifikan sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti yang dinyatakan dalam penelitian Slamet Riadi (2011:40-45) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Christopher Orpen (2001:855-856) meneliti motivasi kerja terhadap kinerja 135 karyawan perusahaan di Australia dengan teknik analisis

regresi linier berganda. Christopher Orpen sampai pada kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Hasil perhitungan menggunakan SPSS 20.0, t hitung yang diperoleh sebesar dengan 2,430 sehingga jika t hitung $2,430 > t$ tabel 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa dan bahasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Inti Pangan, mengkonfirmasi sejumlah teori atau pendapat beberapa ahli dimana Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi langsung ini dapat berupa uang dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa penghargaan atas prestasi dan capaian kerjanya. Dengan kata lain, kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang

sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi perusahaan (Goal, 2014:310).

Sementara itu, hubungan yang ditunjukkan melalui koefisien regresi dan hasil uji yang signifikan sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti yang dinyatakan dalam penelitian Garner, Dyne dan Pierce (2004:307-322). Hasil temuan Garner, Dyne dan Pierce tersebut sampai pada kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal yang sama juga ditunjukkan Marhaendra Kusuma (2012) dalam penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri, dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,394 dan angka signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin bagus pemimpin perusahaan maka akan semakin mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumber Inti Pangan.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,418 dan angka

signifikansi sebesar 0,017. Hal ini berarti semakin bertambah kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan PT. Sumber Inti Pangan. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,343 dan angka signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin Motivasi akan semakin mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumber Inti Pangan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan pada masing-masing variabel bebas, dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Kompensasi dan Motivasi. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang dihasilkan adalah sebesar 0,728 atau sama dengan 72,8%. Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh dari variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 72,8% sedangkan sisanya ($100\% - 72,8\% = 27,2\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Manajemen PT. Sumber Inti Pangan berupaya memperbaiki aspek-aspek terkait dengan kepemimpinan antara lain menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan organisasi, mengoptimalkan aspek-aspek yang berkaitan dengan pemberian motivasi guna menjadi pendorong rasa semangat pegawai untuk melakukan

pekerjaan tersebut dengan ikhlas tanpa merasa tekanan, melakukan pemberian kompensasi secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, upaya lainnya yang tidak kalah strategisnya adalah pemberian kompensasi nonfinansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi nonfinansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis yang berkaitan kepemimpinan dalam penelitian ini secara konsisten memperkuat teori sebelumnya di mana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap dalam kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, pemberian motivasi seperti pujian dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan berdampak pada tumbuhnya rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan sehingga berimplikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan implementasi pemimpin dalam pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, pemimpin hendaknya memberikan teladan, teguran dan hukuman terhadap

semua karyawan tanpa pilih kasih, sementara itu selain pemberian pujian dan penghargaan atas prestasi karyawan, upaya peningkatan motivasi lainnya antara lain peningkatan hubungan kerja sesama karyawan melalui kegiatan kebersamaan yang melibatkan seluruh karyawan antara lain kegiatan *outbound*, *family gathering* dll. Sedangkan pemberian kompensasi tidak langsung perlu diupayakan guna memberikan stimuli (rangsangan) kepada para karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan variabel-variabel lain selain Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi sehingga memungkinkan diperoleh hasil penelitian yang komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. N. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Gary, Y. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Upper Saddle River New Jersey 07458: Prentice Hall, Inc.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di*

- Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricky W, G. &. (2006). *Bisnis*. Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi Indonesia ed.). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A. D. (2000). *The Art and Science of Business Management Performance*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Wibowo, A. (2014). *Manager & Leader Sekolah Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, J. (. (2007). *Motivasi dan Pemasalahan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.