

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri

Yofi Dwi Hari Valianto

yofidwi@gmail.com

Tri Yuniati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and to examine the influence of leadership, working motivation, and compensation to the employees' performance on CV. Sahabat Mandiri. data is the primary data. The population is the employees on CV. Sahabat Mandiri and the samples are 45 respondents. The multiple linear regressions analysis is used as the data analysis technique which is meant to calculate the magnitude of the coefficient of the regression to show the magnitude of the influence of leadership, working motivation and compensation variables to the employees' performance. Meanwhile, the feasibility model test shows that leadership, working motivation and compensation variables simultaneously have significant influence to the employees' performance on CV. Sahabat Mandiri. The result of the examination of t-test shows that leadership has significant and positive influence to the employees' performance, working motivation has significant and positive to the employees' performance, and compensation has positive and significant to the employees' performance on CV. Sahabat Mandiri. the result of partial determination coefficient test (r^2) leadership is the variable which has the most dominant influence to the employees' performance on CV. Sahabat Mandiri.

Keywords: *Leadership, Working Motivation, Compensation, and Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sahabat Mandiri. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sahabat Mandiri dengan jumlah sampel sebesar 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan uji kelayakan model menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Mandiri. Hasil pengujian Uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sahabat Mandiri. Hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) Kepemimpinan adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sahabat Mandiri.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : Kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Menurut Lensufiie (2010:06) menyatakan kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Pemimpin dapat didefinisikan di dalam sebuah kalimat bahwa "pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi". Kepemimpinan harus menghargai potensi kekuatan dan kelebihan seseorang secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara individual maupun kelebihan mereka bekerja secara gotong royong dengan memahami kelebihan dan kelemahan seseorang nantinya pimpinan diharapkan bisa mengarahkan potensi anak buahnya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kreativitas mereka tidak boleh terusik namun diarahkan untuk mengembangkan dan menghargai potensi yang mereka miliki sehingga bisa meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dan terciptalah suatu kepuasan kerja.

Menurut Bangun (2012:340) Motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan pengajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengisi daftar hadir juga bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penilaian tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalance yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan gaya kepemimpinan yang baik, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1)apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan CV. Sahabat Mandiri. (2) apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan CV. Sahabat Mandiri. (3) apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Mandiri. (4) manakah diantara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan di CV. Sahabat Mandiri.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh positif pada kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan CV. Sahabat Mandiri, untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif pada motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan CV.Sahabat Mandiri, untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif pada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sahabat Mandiri dan untuk mengetahui manakah diantara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan di CV. Sahabat Mandiri.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

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. Pemimpin dapat didefinisikan di dalam sebuah kalimat bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi(Lensufiie, 2010: 06). Komponen-komponen di dalam kepemimpinan, di dalam struktur kepemimpinan, pemimpin tidak dapat berdiri sendiri. Pemimpin adalah salah satu komponen di dalam kepemimpinan. Artinya, ada komponen-komponen lain dalam kepemimpinan, yaitu: pemimpin, kemampuan menggerakkan, pengikut, tujuan yang baik, organisasi (Lensufiie, 2010: 06). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan bawahannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Peran pemimpin

Menurut Sutrisno (2010: 219) peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk

meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Yang dimaksud peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

Maca-macam gaya kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2010: 222) adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu: 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan. 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan. 3) Gaya persuasif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi. 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang. 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan kreativitas, dan inovasi bawahan. 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pimpinan yang senang apabila dihormati. 7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahannya dengan baik. 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, dengan kata lain banyak bicara sedikit bekerja. 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahannya, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman.

Motivasi

Motivasi menurut Bangun (2012: 313) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan. Seorang manajer tidak dapat melakukan pekerjaannya sendirian, karena keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seseorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja itu. Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi kepada para sumber daya manusia, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan tadi sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal mau untuk bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pekerjaan memberi motivasi kepada sumber daya manusia dikatakan sulit, karena manajer akan dihadapkan dengan manusia. Karyawan adalah manusia-manusia hidup yang mempunyai perasaan, pikiran, harga diri, keinginan, dan perilaku yang amat sukar untuk digeneralisasikan secara umum.

Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Herzberg dengan teori model dan faktor. Herzberg (2008: 74-75) mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi, yaitu (a) Faktor pemuas yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*, serangkaian faktor ini meliputi: (1) Kepuasan kerja itu sendiri, (2) Prestasi kerja yang diraih, (3) Peluang untuk maju, (4) Pengakuan orang lain, (5) Kemungkinan pengembangan karir, (6) Tanggung jawab. (b) Faktor pemeliharaan yang disebut juga *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*, serangkaian faktor ini meliputi: (1) Kompensasi, (2) Kondisi kerja, (3) Rasa aman dan selamat, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan/kebijakan perusahaan, (6) Hubungan antar sejawat, (7) Hubungan dengan bawahan, (8) Hubungan dengan penyelia.

Kompensasi

Menurut Umar (2008:16) 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. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2009:360-363), jenis-jenis kompensasi terdiri dari : (a) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari : 1) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. 2) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. 3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (b) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*), merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. (c) Kompensasi non finansial yang meliputi : Karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa), lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:128), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut : a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar. b) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil. c) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil. d) Produktivitas Kerja Karyawan, Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil. e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting upaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang. f) Biaya Hidup/*Cost of Living*, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Bali lebih besar dari di Yogyakarta, karena tingkat biaya hidup di Bali lebih besar daripada di Yogyakarta. g) Posisi Jabatan Karyawan, Karyawan yang menduduki jabatan tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula. h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil. i) Kondisi Perekonomian Nasional, Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshedunemployment*). j) Jenis dan Sifat Pekerjaan, Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyairesiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Kinerja

Menurut Mahsun (2011: 25) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi.

Menurut Rivai (2009: 14) Kinerja adalah merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete*), melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009: 152), untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan suatu indikator sebagai berikut: (1) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (2) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari kualitas hasil kerja, (3) Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, (4) kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, (5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, (6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2008:20) Kinerja merupakan suatu multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain: (1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, inisiatif, kemampuan, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu, (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*, (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau pelatihan yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008: 27) Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: a) Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. b) Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. c) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. d) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai pendugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV.Sahabat Mandiri 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV.Sahabat Mandiri 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV.Sahabat Mandiri 4) Salah satu variabel bebas ada yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan CV. Sahabat Mandiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini mengukur pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Sahabat Mandiri dengan kriteria lama kerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan cara melakukan pertimbangan tertentu sesuai kriteria yang ditetapkan (Arikunto, 2010:28). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada CV. Sahabat Mandiri.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Independen

Variabel Ke 1 Kepemimpinan (KE)

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator variabel kepemimpinan adalah: (1) Jelas dalam memberi perintah, (2) Pandai membaca situasi, (3) Kreatif, (4) Disiplin, (5) Tegas dalam memberi pengarahan kepada bawahan.

Variabel Ke 2 Motivasi Kerja (MO)

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Indikator variabel motivasi kerja adalah: (a) Faktor pemuas yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*, serangkaian faktor ini meliputi: (1) Kepuasan kerja itu sendiri, (2) Peluang untuk maju, (3) Pengakuan orang lain, (4) Kemungkinan pengembangan karir. (b) Faktor pemeliharaan yang disebut juga *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*, serangkaian faktor ini meliputi: (1) Kompensasi, (2) Kondisi kerja, (3) Rasa aman dan selamat, (4) Status.

Variabel Ke 3 Kompensasi (KO)

Menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Dan secara umum ada beberapa indikator kompensasi (KO), yaitu: (1) Gaji, (2) Upah Bonus, (3) Upah Insentif, (4) Asuransi, (5) Fasilitas kantor.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (KK)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu: Kinerja Karyawan (KK). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Indikator kinerja karyawan adalah: (1) Hasil kerja, (2) Pengatahuan pekerjaan, (3) Inisiatif, (4) Kecekatan mental, (5) Sikap, (6) Disiplin waktu dan absensi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas suatu instrument dikatakan valid jika koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 10% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2011:45).

Uji Reliabilitas dapat menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel (Ghozali, 2011:133).

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012: 120). Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara pertama dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel; cara kedua adalah dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (Sarwono dan Ely, 2010: 196).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2011 : 91) mendeteksi tidak adanya multikolinieritas yaitu dengan cara: (1) mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, (2) mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, yaitu dengan cara: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas, (2) jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan, Menurut Santoso, (2011:214) dasar pengambilan keputusan, yaitu nilai probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal atau nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Analisis Regresi

Analisis Koefisien Korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan disiplin

secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Sugiyono, 2012:242). Interpretasi: Jika R mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah, sedangkan Jika R mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011: 97).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 KE + b_2 MO + b_3 KO + e$$

Keterangan:

KE = Kepemimpinan

a = Nilai Konstanta

MO = Motivasi kerja

KO = Kompensasi

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Pengujian Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Kriteria Pengujian secara parsial dengan tingkat *level of significant* $\alpha = 0,05$ sebagai berikut: a) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan); b) Sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan (H_1 ditolak dan H_0 diterima), artinya secara parsial variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (*kinerja karyawan*). Dimana analisis ini dinyatakan oleh besarnya kuadrat koefisien parsial atau dengan kata lain r^2 = koefisien determinasi parsial (Sugiyono, 2008:260).

Dimana: Jika nilai r^2 dari variabel bebas menunjukkan angka yang terbesar, maka variabel tersebut memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan Program SPSS menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari kepemimpinan (KE) motivasi kerja (MO), kompensasi (KO), dan kinerja karyawan (KK) mempunyai nilai sig < α (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (R _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (KE)	KE.1	0,789	0,294	Valid
	KE.2	0,805		Valid
	KE.3	0,700		Valid
	KE.4	0,797		Valid
Motivasi Kerja (MO)	MO.1	0,553		Valid
	MO.2	0,558		Valid
	MO.3	0,503		Valid
	MO.4	0,520		Valid
Kompensasi (KO)	KO.1	0,579		Valid
	KO.2	0,593		Valid
	KO.3	0,630		Valid
	KO.4	0,604		Valid
	KO.5	0,546		Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,758		Valid
	KK.2	0,727		Valid
	KK.3	0,812		Valid
	KK.4	0,714		Valid

Sumber: Diolah SPSS

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan kepada responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Alpha Cronbach* dan hanya perlu satu kali dilakukan pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha \geq 0,6. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	17

Sumber: Diolah SPSS

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Alpha Cronbach* dan hanya perlu satu kali dilakukan pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha \geq 0,6. Dari hasil uji reliabel terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,900 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan pada kuesioner dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut : (1) ditentukan taraf nyata 0,05, (2) kriteria pengujian, yaitu jika nilai signifikan $F \geq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan tidak layak untuk digunakan. Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan layak untuk digunakan. Hasil uji kelayakan model untuk model regresi 1 dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14,223	3	4,741	47,682	,000 ^b
	Residual	4,077	41	0,099		
	Total	18,300	44			

Sumber: Diolah SPSS

Sumber: output hasil SPSS diolah

Dari hasil output analisa SPSS tabel 3 diatas didapat tingkat signifikansi uji kelayakan model 1 = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh variabel *kepemimpinan*, *motivasi kerja* dan *kompensasi* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Hasil ini mengindikasi bahwa naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghazali (2011: 91) mendeteksi tidak adanya Multikolinieritas yaitu dengan cara: (1) mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, (2) mempunyai angka tolerance mendekati 1. Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 21.0. diperoleh hasil :

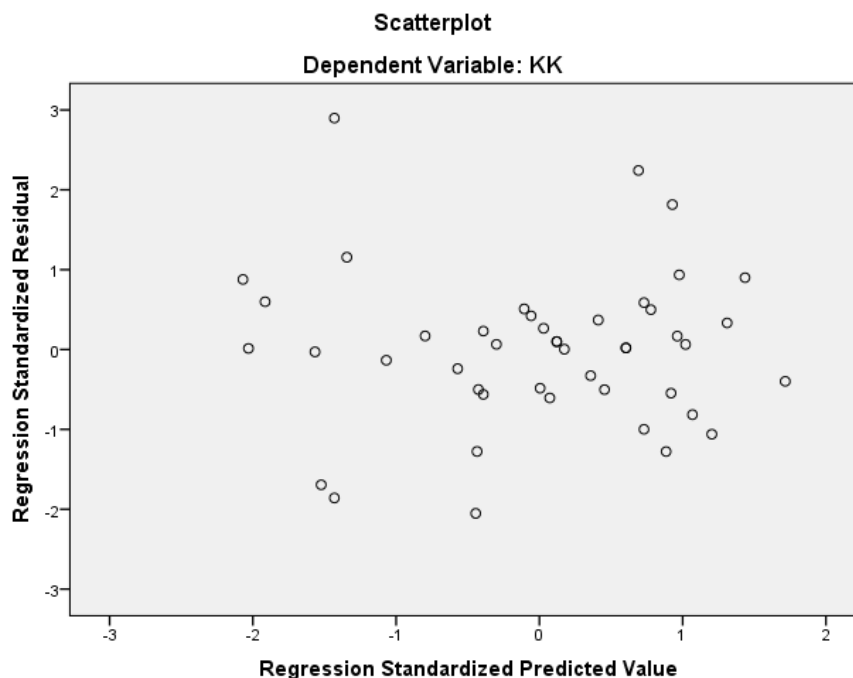
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,586	1,706
Motivasi kerja	,955	1,047
Kompensasi	,576	1,737

Sumber: Diolah SPSS

Pada Tabel 4, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinier (Ghozali, 2011:105).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diperoleh hasil sebagai berikut dengan menggunakan Pendekatan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

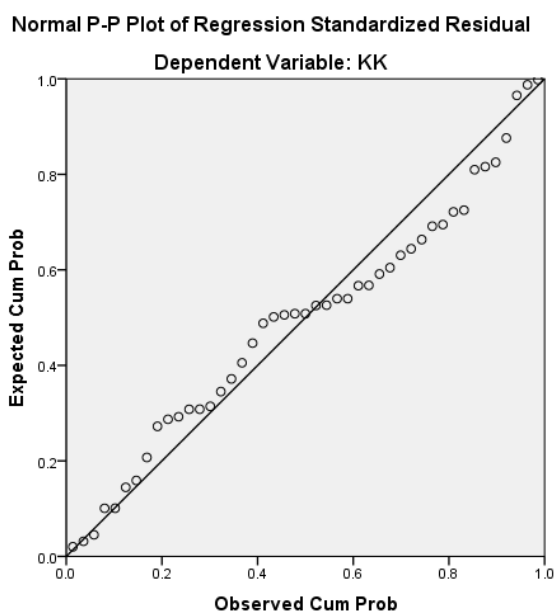
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters^{a,b}	Mean	OE-7
	Std. Deviation	0,96530730
	Absolute	0,112
Most Extreme Differences	Positive	0,112
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		0,753
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,623
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,623 > 0,050$ hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik P-Plot

Grafikpengujian normalitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 2
Grafik Pengujian Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 hasil pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard* di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi disajikan pada tabel 6

Tabel 6
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.761	0,31533

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI_KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Diolah SPSS

Koefisien korelasi berganda (R) berdasarkan tabel 6 sebesar 0,882, atau 88,2% artinya keeratan hubungan antara variabel bebas kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,777, hal ini menunjukkan bahwa hanya 77,7% variasi dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 22,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
KEPEMIMPINAN	,539	,073	,707
MOTIVASI_KERJA	,308	,147	,158
KOMPENSASI	,261	,112	,228

Sumber : Diolah SPSS

Berdasarkan pada Tabel 7, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KK = 0,539KE + 0,308MO + 0,261KO$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa: a) Koefisien regresi kepemimpinan (b₁) sebesar 0,539, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada CV. Sahabat Mandiri, maka kinerja karyawan CV. Sahabat Mandiri juga akan semakin meningkat. b) Koefisien regresi motivasi kerja (b₂) sebesar 0,308, menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan yang dimiliki oleh CV.

Sahabat Mandiri maka kinerja karyawan CV.Sahabat Mandiri juga akan semakin meningkat. c) Koefisien regresi kompensasi (b_3) sebesar 0,261, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi pada karyawan CV. Sahabat Mandiri maka kinerja karyawan pada CV.Sahabat Mandiri juga akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Kepemimpinan	7,340	.000	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi kerja	2,096	.042	0,05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	2,342	.024	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 8 disimpulkan bahwa nilai sig kepemimpinan 0,000, nilai sig motivasi kerja 0,042, nilai sig kompensasi 0,024 dan nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Variabel	R	r^2
Kepemimpinan	0,754	0,568
Motivasi kerja	0,311	0,096
Kompensasi	0,344	0,118

Sumber : Diolah SPSS

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kepemimpinan karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan penentu utama dari kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (1) hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV.Sahabat Mandiri adalah signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan CV.Sahabat Mandiri ditentukan oleh seberapa baik kemampuan manajer dalam memimpin bawahan mereka serta seberapa tinggi motivasi dalam bekerja yang mereka miliki dan seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap

karyawannya. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 88,2% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Sahabat Mandiri memiliki hubungan sangat kuat. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan baik variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Mandiri. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikan masing-masing variabel tersebut masih dibawah tingkat nyata 5%. (3) Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Mandiri. Hal ini diindikasikan dengan perolehan tingkat koefisien korelasi parsial (r) untuk kepemimpinan sebesar 56,8% lebih besar daripada tingkat koefisien korelasi variabel motivasi kerja sebesar 9,6% dan kompensasi sebesar 11,8%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan dapat berkerja dengan baik dan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Keterbatasan

Keterbatasan utama yang terdapat dalam penelitian ini adalah Penelitian difokuskan pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dibatasi pada bagaimana perusahaan dapat menciptakan kinerja yang baik dengan mengukur melalui 4 tindakan yaitu : 1) Efektifitas, 2) Tanggung jawab, 3) Disiplin, 4) Inisiatif. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti usia, masa kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan mencapai kesempurnaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, yang telah penulis lakukan dan setelah diambil simpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut: (1) Seperti yang telah diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pihak manajemen CV. Sahabat Mandiri sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik. (2) Pihak manajemen CV. Sahabat Mandiri hendaknya lebih menitikberatkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya kepemimpinan karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang mengalami pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herzberg, F. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Alih bahasa: Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta

- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Esensi Erlangga Group. Jakarta.
- Mahmudi. 2008. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Akademi Manajemen Perusahaan*. YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta
- Prawirosntono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Priyatno, D. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso. S. 2011. *Statistik Multivariat*. PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarwono, J. dan S. Ely. 2010. *Riset Akuntansi Menggunakan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeth. Bandung.
- _____ 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. CV Alfabeth. Bandung.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- _____ 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana. Jakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

