PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNGAI BUDI CABANG KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

ADE IRA SOFIANA

NPM. 12.1.02.02.0552P

PROGAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi oleh :

ADE IRA SOFIANA
NPM. 12.1.02.02.0552P

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNGAI BUDI CABANG KEDIRI

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FE UNP Kediri

Tanggal : Agustus 2015

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dra. Puji Astuti, M. M., M.Si.	**Amat Pintu Batu Silalahi, S. E., M. M.**
NIDN. 0710106402	**NIDN. 0725075601**

Skripsi oleh :

ADE IRA SOFIANA

NPM. 12.1.02.02.0552P

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNGAI BUDI CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
ProdiManajemen FE UNP Kediri
Pada tanggal : 12 AGUSTUS 2015

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : **Dra. Puji Astuti, M. M., M.Si.**
2. Penguji I : **Faisol S. Pd, M.M**
3. Penguji II :**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M. M.**

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M. M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNGAI BUDI CABANG KEDIRI

ADE IRA SOFIANA
NPM. 12.1.02.02.0552P
FE - Manajemen
Email: adiirasetiana92@gmail.com
Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si [1] dan Amat Pintu Batu Silalhi, S.E., M.M [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Setiap perusahaanberusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan antara lain mencakup pertumbuhan, laba produktifitas kesejahteraan karyawan.Peranan sumber daya manusia sangat penting untuk meraih tujuan tersebut. Dalam mencapai tujuan, para pemimpin dituntut melakukan terobosan-terobosanuntuk meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya adalah memberi dorongan kepada bawahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, memberikan motivasi, dan menyesuaikan kompensasi agar lebih giat dan taat pada peraturan dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan tercapai dengan maksimal..

Tujuan penelitian ini adalahuntuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sungai Budi Cabang Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental random sampling*, dari 40 populasi karyawanPT. Sungai Budi Kediridiambil sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F).

Hasil uji secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sungai Budi Cabang Kediri.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, disarankan untuk PT. Sungai Budi Cabang Kediri terus melakukan inovasi terbaru berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi,dan kompensasi dengan memberikan penekanan strategi tertentu pada kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi penting agar karyawan bisa lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

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

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dibentuk oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya yang lazim disebut kinerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Salah satufaktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi yaitu kepemimpinan.Kepemimpinan sangatlah besar peranannya, karena seorang pemimpin harus dapat mendorong orang-orang yang dipimpinnnya agar mau bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2012:169) "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi menurut Simamora (2006:124) adalah "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan". Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak dan yang mendorong adalah motif. Seseorang mau bertindak karena ada motif yaitu sesuatu yang diharapkan akan diperoleh. Maka dengan adanya motivasi ini para karyawan akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Simamora (2006:34) "Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian". Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap, selain itu kompensasi dalam konteks pembahasan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja.Secara umum kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi *financial* dan *nonfinancial*.

Dalam konteks penelitian ini, yaitu PT Sungai Budi cabang Kediri yang bergerak dalam penjualan tepung, tiga variabel yang telah disebutkan

yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi amat penting untuk diperhatikan pelaksanaanya agar kinerja karyawan meningkat. Menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Atas dasar penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian**" Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sungai Budi Cabang Kediri".**

II. METODE

Pada penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu berusaha untuk menyoroti hubungan antara variable-variabel.Penelitian penjelasan atau explanatory research adalah penelitian yang mempunyai tujuan menguji hubungan sebab akibat.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas : Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi

Varibel Terikat : Kinerja karyawan

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendektaan kualitatif yaitu pendekatan untuk memperoleh data melalui kuesioner yang sifatnya kualitatif.Dan pendekatan kuantitatif yaitu untuk memperoleh data melalui kuantitatif jawaban para responden.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sungai Budi Cabang Kediri di kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri Jawa timur. Adapun waktu pelaksanaan proses penelitian ini mulaidari pengajuan judul sampai pengadaan penelitian memerlukan waktu 6 bulan, terhitung dari 1 maret 2015-15 agustus 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sungai Budi Cabang Kediri sebanyak 40 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan dari PT Sungai Budi, karena jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang maka jumlah responden dalam peneltian ini sebanyak 40 orang, dimana 40 orang tersebut adalah seluruh jumlah karyawan PT Sungai Budi Cabang Kediri.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

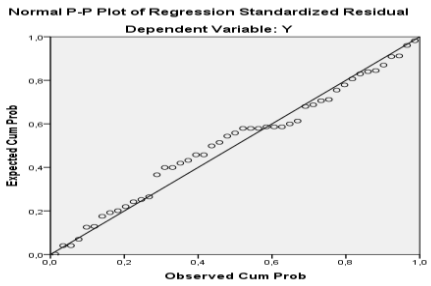
No	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
	Kepemimpinan			
1	X1.1.1	0,726	0,320	Valid
2	X1.1.2	0,741	0,320	Valid
3	X1.2.1	0,833	0,320	Valid
4	X1.2.2	0,783	0,320	Valid
5	X1.3.1	0,670	0,320	Valid
6	X1.3.2	0,659	0,320	Valid
7	X1.4.1	0,832	0,320	Valid
8	X1.4.2	0,761	0,320	Valid
9	X1.5.1	0,838	0,320	Valid
10	X1.5.2	0,815	0,320	Valid
	Motivasi			
11	X2.1.1	0,918	0,320	Valid
12	X2.1.2	0,726	0,320	Valid
13	X2.2.1	0,818	0,320	Valid
14	X2.2.2	0,865	0,320	Valid
	Kompensasi			
15	X3.1.1	0,648	0,320	Valid
16	X3.1.2	0,564	0,320	Valid
17	X3.2.1	0,651	0,320	Valid
18	X3.2.2	0,725	0,320	Valid
19	X3.3.1	0,569	0,320	Valid
20	X3.3.2	0,549	0,320	Valid
21	X3.4.1	0,510	0,320	Valid
22	X3.4.2	0,538	0,320	Valid
23	X3.5.1	0,485	0,320	Valid
24	X3.5.2	0,721	0,320	Valid
	Kinerja Karyawan			
25	Y.1.1	0,774	0,320	Valid
26	Y.1.2	0,462	0,320	Valid
27	Y.2.1	0,814	0,320	Valid
28	Y.2.2	0,694	0,320	Valid
29	Y.3.1	0,792	0,320	Valid
30	Y.3.2	0,854	0,320	Valid
31	Y.4.1	0,854	0,320	Valid
32	Y.4.2	0,826	0,320	Valid
33	Y.5.1	0,792	0,320	Valid
34	Y.5.2	0,854	0,320	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

No	Butir Dalam Kuesioner	Nilai Alpha	Status
1.	X_1	0,921	Reliabel
2.	X_2	0,854	Reliabel
3.	X_3	0,923	Reliabel
4.	Y	0,926	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

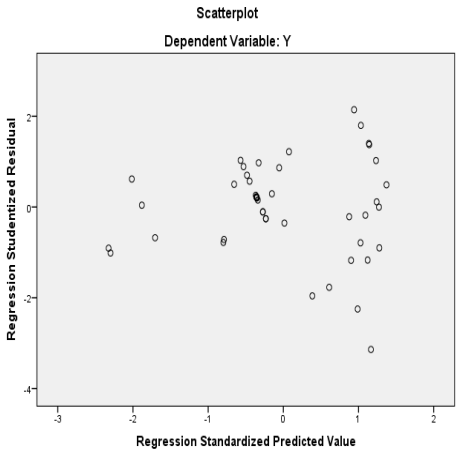
a. Uji normalitas



b. Uji mulitikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	,659	3,094		,213	,833	
	Kepemimpinan	,965	,170	,906	5,670	,000	,166
	Motivasi	,055	,377	,020	1,146	,000	,219
	Kompensasi	,104	,097	,004	2,039	,001	,382

c. Uji heteroskedastisitas



d. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920[a]	,847	,834	2,02490	2,117

3. Analisa Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,659	3,094		,213	,833		
	Kepemimpinan	,965	,170	,906	5,670	,000	,166	6,011
	Motivasi	,055	,377	,020	1,146	,000	,219	4,571
	Kompensasi	,104	,097	,004	2,039	,001	,382	2,620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,659	3,094		,213	,833		
	Kepemimpinan	,965	,170	,906	5,670	,000	,166	6,011
	Motivasi	,055	,377	,020	1,146	,000	,219	4,571
	Kompensasi	,104	,097	,004	2,039	,001	,382	2,620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818,368	3	272,789	66,531	,000[b]
	Residual	147,607	36	4,100		
	Total	965,975	39			

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alwi. 2005. *Kinerja karyawan*. Erlangga: Jakarta

Algifari. 2010. *Analisis Regresi (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Yogyakarta : BPFE.

Arikunto, suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Davis. 2005. *Analisis kompensasi*. Erlangga: Jakarta.

Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia penilaian kinerja*. Jakarta : Erlangga.

Fandy. 2001. Manajemen *Sumber Daya Manusia* **.** Jakarta : Penerbit Erlangga.

Ferdinand. 2006. *Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu:Yogyakarta.

Ghiselli. 2007. *Analisis Pengaruh Motivasi dan sifat-sifat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jakarta : Prehallindo.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP UNDIP.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP UNDIP.

Handoko, T. H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Dasar Peningkatan Produktivitas

Hasibuan. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Dasar Peningkatan Produktivitas.

Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara : Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan. 2012. *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bumi Akasara: Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. 2012. *Kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja karyawan*. Bumi Aksara : Jakarta.

Martoyo. 2005. *Bauran kompensasi dan kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Nasution. 2015. *Manfaat motivasi terhadap kinerja karyawan.Erlangga : Jakarta.*

Nasution. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Strategis dengan Orientasi Global*. Jakarta: Erlangga

Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja karyawan*. Cetakan ke 9. Bumi Aksara. Jakarta.

Reza. 2010. *Pengaruh gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa*. Banjarnegara.

Ridwan. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Rineka Cipta

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo persada.

Robbins, Stephen. 2007. *Motivasi terhadap kinerja karyawan.* Jakarta : Prehallindo.

Santoso. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Centra Asia*. Kudus.

Sedarmayanti, 2007. *Penilaian kinerja dan produktivitas kerja.*Skripsi. Bandung: Mandar Maju.

Sardiman. 2007. *Motivasi terhadap kinerja karyawant*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.*

Simamora. 2006. *Motivasi dan kompensasi, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.

Singgih. 2001. Manajemen *Sumber Daya Manusia* **.** Jakarta : Penerbit Erlangga.

Siswandi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pand's Collection*. Semarang.

Soehartono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Rineka Cipta.

Sofian. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Alafabeta.

Singarimbun. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Alafabeta.

Sugiyono. 2009. *Hipotesis penelitian dan Metode Penelitian.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendektan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G.* Bandung : Alfabeta.

Sutermeister. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*

Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.

Siregar. 2010. Teknik Pengumpulan Data. Jakarta : Rineka Cipta.

Usman, Husaini. 2006. *MANAJEMEN (Teori praktik dan riset pendidikan)*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.

Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu:Yogyakarta.

Werther. 2005. *Analisis kompensasi*. Erlangga: Jakarta.

Wibowo. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Manfaat penilaian kinerja Terhadap perkembangan Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam, Agustus 2009.* Jakarta : Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN Jakarta.

Wuryanti. 2008. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.