# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN AREA KEDIRI

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

**KUSNUL KHOTIMAH**

NPM: 11.1.02.02.0193

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**
**2015**

Skripsi oleh:

**KUSNUL KHOTIMAH**
NPM: 11.1.02.02.0193

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN AREA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: _____

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| Dr. H. Samari | Sigit Ratnanto, ST. M.M. |
| NIDN 0712026201 | |

Skripsi oleh:

**KUSNUL KHOTIMAH**
NPM: 11.1.02.02.0193

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN AREA KEDIRI**

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal:

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Sigit Ratnanto, S.T., M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

**Dr. Subagyo, M.M.**
**NIDN. 0717066601**

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN AREA KEDIRI

**Kusnul Khotimah**
**11.1.02.02.0193**
**Fakultas Ekonomin Program Studi Manajemen**
**Kusnul046@gmail.com**
**Dr. H. Samari dan Sigit Ratnanto S.T., M.M.**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden yang merupakan karyawan PT PLN Area Kediri. Analisa data yang digunakan dalam penenlitian ini adalah metode analisa deskripsi presentase dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas kepemimpinan ($X_1$), motivasi ($X_2$) dan kompensasi ($X_3$) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) F α yaitu 0,000 < 0,05 serta niali Adjusted R Square menunjukkan variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 57,8% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Variebel kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan kompensasai tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,060 > 0,05.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, disarankan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring dengan era globalisasi atau perkembangan global saat ini menuntut tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan juga berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengolah dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti modal, material serta mesin guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memerlukan daya yang lain yaitu sumber daya manusia berupa karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap karyawan PT PLN Area Kediri, masih terdapat beberapa kendala diantaranya penerapan kepemimpinan yang belum tersistem dengan baik, kurangnya pemberian kompensasi, karyawan datang terlambat, kurangnya sarana dan prasarana serta kendala lainnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Kediri".

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

a. Penerapan kepemimpinan pada PT. PLN Area Kediri yang belum tersistem dengan baik sehingga karyawan kurang menghargai pimpinan.
b. Rendahnya tingkat motivasi karyawan PT. PLN Area Kediri dalam bekerja.
c. Kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan PT. PLN Area Kediri.
d. Kinerja karyawan pada PT PLN Area Kediri yang masih dianggap rendah atau kurang maksimal.

### Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Penelitian meliputi penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kediri.
b. Peneletian meliputi identifikasi kriteria penerapan kepemimpinan.
c. Penelitian meliputi kriteria motivasi kerja

d. Penelitian meliputi kriteria kompensasi.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri?
b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri?
c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri?
d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri?

**Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri.
b. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri.
c. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri.
d. Untuk menganilisis kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri.

**Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Bersifat Praktis

   Bagi PT LN Area Kediri khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berdampak paada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Dan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan masukan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karywan.

b. Bersifat Teoritis

   1) Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama.
   2) Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi

aktivitas akademik khususnya Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

## KAJIAN PUSTAKA

**Kinerja**

Mathis dan John (2006: 65) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mathis dan John (2006: 378) indikator kinerja adalah kuantitas, kaulitas, kehandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

**Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2009: 2) kepemimpinan adalah meliputi proses dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Rivai (2009: 36) indikator kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kendali bebas dan kepemimpinan demokratis.

**Motivasi**

Sofyandi dan Gamiwa (2007: 99) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Menurut Sofyandi dan Gamiwa (2007: 102) indikator motivasi meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri.

**Kompensasi**

Menurut Simamora (2008) kompensasi merupakan apa yang terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi kepada organisasi.

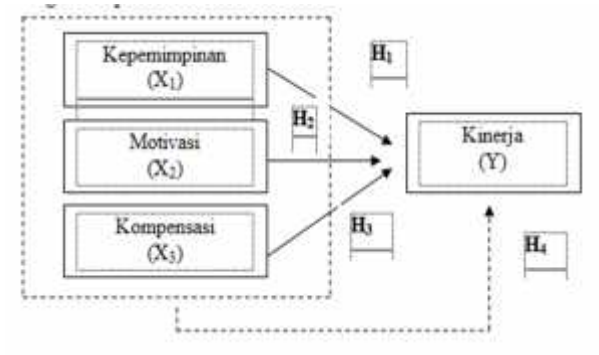
Indikator kompensasi menurut Simamora (2008) adalah gaji yang sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan dan fasilitas yang memadai.

**Penelitian Terdahulu**

1. Dwi Wahyu Wijayanti (2012), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Anugrah Semesta Semarang)
2. Andina Widya Harshanty (2011), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen)
3. Anoki Herdian Dito (2013), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Slamet Purbalingga)
4. Eko Santoso (2010), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Central Asia Kudus)

**Kerangka Berpikir**




Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis**

$H_1$ : Di duga ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri

$H_2$ : Di duga ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri

$H_3$ : Di duga ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri

$H_4$ : Di duga ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri.

## METODE PENELITIAN

**Teknik dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN Area Kediri. Dan pelaksanaannya selama 3 bulan, yaitu pada bulan September-November 2015.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Area Kediri yaitu sebanyak 130 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purpose sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

**Instrument Penelitian dan Teknik Pengambilan Data**

Instrument yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner. Angket atau kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup. Responden tinggal memberikan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang tersedia, yang diukur dengan menggunakan metode skala likert (*Likert Summated Ratings*) dengan ketentuan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (RG) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

**Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan terdiri dari:

1. Uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, outokorelasi,

multikolonieritas dan hetereoskedastisitas.

2. Analisa regresi linear berganda

   Analisa regresi linear berganda untuk membuktikan atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan:

   Keterangan:

   *Y* : variabel dependen (kinerja)

   : konstanta

   : koefisien regresi variabel

   ε : *error*

   : variabel independen 1 (gaya kepemimpinan)

   : variabel independen 2 (motivasi)

   : variabel independen 3 (lingkungan kerja)

3. Uji hipotesis

   a. Pengaruh $X_1$, $X_2$, $X_3$ terhadap Y secara Parsial (Uji t)

      Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel terikat dengan tingkat signifikan 5%.

   b. Pengaruh $X_1$, $X_2$, $X_3$ terhadap Y secara Simultan (Uji F)

      Uji F dimaksudkan untuk mengatahui apakah variabel-variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi

   Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi secara parsial dapat diketahui dari skor atau *adjusted R square.*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PLN area Kediri dipimpin oleh seorang Manajer dan membawahi 5 (lima) Asisten Manajer yang masing-masing Asisten Manajer tersebut memimpin satu bidang. Kelima bidang yang ada di PLN area Kediri antara lain adalah bidang Perencaan, bidang Jaringan, bidang Administrasi dan Pelayanan Pelanggan, bidang Transaksi Energi Listrik dan bidang Konstruksi.

PLN Area Kediri yang bertempat di Jl. Jendral Basuki Rahmat No. 3-7 Kediri ini meliputi wilayah Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Kota Blitar, Kabupaten Blitar, dan Kabupaten Tulungagung. Geografis wilayah kerja area Kediri dengan luas wilayah 4.226.22 $km^2$ dan jumlah penduduk kurang lebih 4.064.140 jiwa. Jumlah pelanggan PLN Area Kediri yaitu 855.140 pelanggan dimana 94,85% adalah pelanggan rumah tangga.

### Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nomor Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan | 1 | 0,672 | 0,261 | Valid |
| | 2 | 0,636 | 0,261 | Valid |
| | 3 | 0,696 | 0,261 | Valid |
| | 4 | 0,664 | 0,261 | Valid |
| | 5 | 0,584 | 0,261 | Valid |
| | 6 | 0,562 | 0,261 | Valid |
| | 7 | 0,584 | 0,261 | Valid |
| | 8 | 0,562 | 0,261 | Valid |
| | 9 | 0,572 | 0,261 | Valid |
| | 10 | 0,584 | 0,261 | Valid |
| Kepemimpinan | 1 | 0,608 | 0,261 | Valid |
| | 2 | 0,545 | 0,261 | Valid |
| | 3 | 0,836 | 0,261 | Valid |
| | 4 | 0,656 | 0,261 | Valid |
| | 5 | 0,591 | 0,261 | Valid |
| | 6 | 0,608 | 0,261 | Valid |
| Motivasi | 1 | 0,776 | 0,261 | Valid |
| | 2 | 0,762 | 0,261 | Valid |
| | 3 | 0,793 | 0,261 | Valid |
| | 4 | 0,773 | 0,261 | Valid |
| | 5 | 0,776 | 0,261 | Valid |
| | 6 | 0,863 | 0,261 | Valid |
| | 7 | 0,762 | 0,261 | Valid |
| | 8 | 0,776 | 0,261 | Valid |
| | 9 | 0,762 | 0,261 | Valid |
| | 10 | 0,840 | 0,261 | Valid |
| Kompensasi | 1 | 0,785 | 0,261 | Valid |
| | 2 | 0,759 | 0,261 | Valid |
| | 3 | 0,793 | 0,261 | Valid |
| | 4 | 0,769 | 0,261 | Valid |
| | 5 | 0,785 | 0,261 | Valid |
| | 6 | 0,918 | 0,261 | Valid |
| | 7 | 0,759 | 0,261 | Valid |
| | 8 | 0,759 | 0,261 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,261. Sehingga dapat dikatakan bahwaw seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2

Hasi Uji Reabilitas

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan |
|---|---|---|---|
| 1 | Kinerja | 0,639 | 0,60 |
| 2 | Kepemimpinan | 0,689 | 0,60 |
| 3 | Motivasi | 0,806 | 0,60 |
| 4 | Kompensasi | 0,814 | 0,60 |

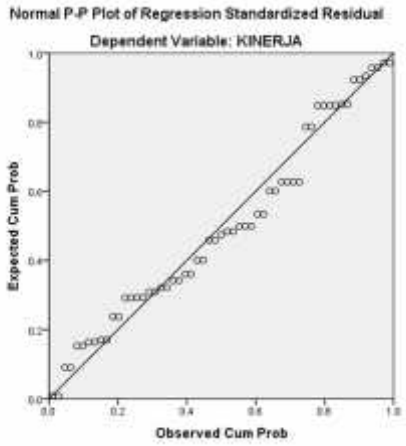
Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60 maka variabel seluruh variabel dinyatakan reliabel.

**Analisa Data**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**




Gambar 2

Grafik Normal P-P Plot

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari gambar diatas terlihat bahwa plot / titik-titik menyebar dan maengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 3**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .775[a] | .601 | .578 | 2.777 | 1.806 |

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Hasil uji *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan adalah 1,806. Nilai du sebesar 1,6845. Sehingga nilai DW yang 1,806 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6845 dan kurang dari (4 - du) yaitu (4 – 1,6845) = 2,3155. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) terletak pada dU < d < 4 – du yang berarti tidak ada autokorelaasi.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients[a]

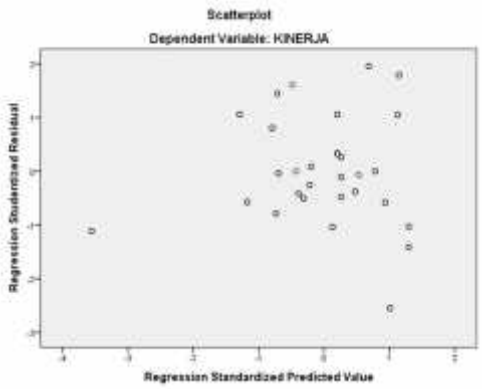
| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | |
| | KEPEMIMPINAN | .689 | .256 | .167 | .756 | 1.775 |
| | MOTIVASI | .683 | .351 | .237 | .523 | 4.222 |
| | KOMPENSASI | .738 | .485 | .350 | .647 | 2.212 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nhasil bahwa nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**




Gambar 3

Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Gambar diatas menyimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen

**Analisa Regresi Linear Berganda**

Tabel 5

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.904 | 3.676 | | 3.239 | .002 |
| | KEPEMIMPINAN | 1.145 | .595 | .704 | 1.935 | .060 |
| | MOTIVASI | 1.462 | .536 | 1.574 | 2.726 | .009 |
| | KOMPENSASI | 1.715 | .425 | 1.613 | 4.034 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Model tersebut menunjukkan arti bahwa

a. Konstanta = 11,904

   Apabila variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=

0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilali sebesar 11,904

b. Koefisien Kepemimpinan ($X_1$)

Nilai koefisien kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 1,145 maka diasumsikan setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,145.

c. Koefisien Motivasi ($X_2$)

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 1,462 diasumsikan setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,462.

d. Koefisien Kompensasi ($X_3$)

Nilai koefisien kompensasi menunjukkan angka sebesar 1,175 diasumsikan setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,175.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 6**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 11.904 | 3.676 | | 3.239 | .002 |
| | KEPEMIMPINAN | 1.145 | .595 | .704 | 1.925 | .060 |
| | MOTIVASI | 1.462 | .536 | 1.574 | 2.726 | .009 |
| | KOMPENSASI | 1.715 | .425 | 1.613 | 4.034 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 20115

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung}$ = 1,925 dengan nilai signifikansi sebesar 0,060 > 0,05. Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{tabel}$ jauh lebih kecil dari $t_{hitung}$ yakni 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung}$ = 2,726 dengan nilai signifikansi sebesar 0.009 < 0,05. Hal ini menunjukan bahawa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung}$ = 4,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji f)F**

Tabel 7

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 615.083 | 3 | 205.028 | 26.581 | .000[b] |
| | Residual | 408.812 | 53 | 7.713 | | |
| | Total | 1023.895 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F sebesar 26,581 dengan tingkat signifikasi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 8**

Tabel 8

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .775[a] | .601 | .578 | 2.777 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,578. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 57,8%.

**Pembahasan**

1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

   Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikansi tehadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan di PT PLN Area Kediri kurang tepat dalam penerapan hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa pimpinan selalu berkonsultasi dengan bawahan mendapat jawaban paling rendah. Kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan kadang menyebabkan ketidak sepahaman dalam tujuan, selain itu pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam mengambil keputusan. Pemberian tanggung jawab dan kepercayaan kepada bawahan harus sangat dianjurkan agar mereka dapat meningkatkan kinerja.

   Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Dwi Ayu Wijayanti (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja maka akan memperoleh kinerja yang maksimal..

   Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andina Widya Harshanty (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai akan mempengaruhi kinerja karyawan yang maksimal. Sedangakan pemberian kompensasi yang tidak adil atau tidak adanya pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang turun.

Hal ini mendukung teori Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dan mendukunng penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisa data simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kaaryawan PT PLN Area Kediri sebesar 57,8%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain tiga faktor diatas masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Supaya kinerja para karyawan di PT PLN Area Kediri tercipta maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian Eko Santoso (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada pengruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri.
2. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri.
3. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri.
4. Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri.

### Saran

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Area Kediri, maka saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan menigkatkan faktor-faktor tersebut karyawan akan bekerja lebih maksimal.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kediri.

Karena penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan penelitian ini.

3. Untuk penelitian yang akan datang terhadap kepemimpinan diharapkan peneliti menggunakan indikator lain dari kepemimpinan atau mengkaji ulang penelitian terkait dengan variabel kepemimpinan. Karena dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Fahmi,Irham.2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. Hani.2007.*Manajemen*.Edisi 2.Yogyakarta: BPFE UGM

Harshanty Widya, Andina. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen*. Skripi. Surakarta. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Herdian Dito, Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Purbalingga*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.

Mathis, Robert L. dan Jackson H.2006.*Human Resource* (*Manajemen Sumber Daya Manusia*).Edisi 10.Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, Eko. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Kudus*. Skripsi.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.

Sugiono.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaf dan* R&D.Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Edy.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijayanti Wahyu, Dwi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Semesta Semarang*. Skripi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.