PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LANCAR JAYA KECAMATANPUNCUKABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Prodi Manajemen

OLEH :

LIZA NURAINI

NPM : 12.1.02.02.0355

FAKULTAS EKONOMI PRODI MANAJEMEN

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

LIZA NURAINI
NPM : 12.1.02.02.0355

Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LANCAR JAYA KECAMATAN PUNCU KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 21 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Ec Subagyo, M.M	Edy Djoko S.,S.E,MPd.,M.M,
NIDN : 0717066601	NIDN : 0715106203

Skripsi oleh :

LIZA NURAINI
NPM : 12.1.02.02.0355

Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LANCAR JAYA KECAMATAN PUNCU KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 10 Agustus 2016.....

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji : Tandatangan

1. Ketua : Dr. H. Samari, M. M ....
2. Penguji I : Dr. Ec. Subagyo, M. M ....
3. Penguji II : Edy Djoko. S, S.E, MPd, M. M.... .....

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Ec Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PENGARUH MITIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LANCAR JAYA KECAMATAN PUNCU KABUPATEN KEDIRI

LIZA NURAINI
12.1.02.02.0355
Ekonomi - Prodi
Lizanuraini66@yahoo.com
Dr.Ec Subagyo M.M dan Edy Djoko S.,S.E.MPd.M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatorbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan.Karena kelangsungan hidup sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja karyawan yang bagus.Salah satuhal yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja yang baik serta menciptakan kedisiplinan kerja yang berkualitas kepada seluruh karyawan.

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri yang berjumlah 45 responden.Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 responden dengan menggunakan rumus Slovin.Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling.*Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket).Data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan,gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji F) menunjukan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri. Hal ini berarti, jika motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi pada CV. Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka direkomendasikan : sehubungan dengan adanya bukti bahwa gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka akan lebih bijak bila instansi menciptakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan

Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia adalah masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan Robbins (2006:283).Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehehingga kinerja karyawan meningkat.MenurutSetyawan dan Waridin (2006:181) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

CV Lancar Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengolahan kayu lapis dan penggergajian balken untuk bahan barecore. Usaha ini menjadi

maju pesat dan berkembang, karena CV Lancar Jaya memanfaatkan dan bekerja sama dengan warga masyarakat sekitar sebagai tenaga kerjanya. Melalui pembinaan dan pengawasan kualitas yang terus menerus dan tidak mengenal lelah, CV Lancar Jaya telah menghasilkan produk veener dan balken dengan kualitas yang baik. Berdasarkan tingginya permintaan pasar veener dan balken serta dukungan dari mitra – mitra CV Lancar Jaya baik dari masyarakat sekitar dan mitra CV Lancar Jaya, maka diputuskan untuk melangkah mengembangkan perusahaan ini dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi CV Lancar Jaya. Kinerja pegawai di CV Lancar Jaya sangat diharapkan dapat dioptimalkan karena dengan kinerja yang bagus dapat terciptanya kuantitas dan kualitas produksi CV Lancar Jaya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkatkan sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.Kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secera efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Tampaknya kinerja inilah yang bermasalah di CV tersebut. Beberapa bukti dapat disajikan disini antara lain menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian

pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, temen sekerja yang juga menurun semangatnnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Menurut peneliti masalah tadi berhubungan dengan motivasi.Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim(2006:165).Robbins (2006:283)mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Peneliti juga meyakini bahwa masalah kinerja tadi sangat berhubungan dengan gaya kepemimpinan para manajer disana.Menurut Rivai (2004:2) menyatakan bahwa kepemimpinan *(leadership)* adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut – pengikutnya lewat komunikasi dalam upayamencapai tujuan organisasi.

Dan peneliti juga meyakini bahwa kinerja yang bermasalah tersebut berhubungan dengan kompensasi.MenurutRivai (2008:1) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan

semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Penelitian terdahulu yang dipakai untuk mengembangkan penelitian ini adalah penelitian yang disusun oleh Kristina Nugi Keran tahun 2012 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetisi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang".

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul**"Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kayu CV Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri "**

METODE PENELITIAN

A. Variabel penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulanya Sugiyono, (2010:59). Dalam penelitian ini ada dua macam variabel yaitu :

a. Variabel Dependen

Menurut Ferdinand (2007:26), variabel dependen merupakan variabel yang menjadi fokus perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam bentuk sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan (Y).

b. Variabel Independen

Menurut Ferdinand (2007:26), variabel

independen atau bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Variabel independen atau variabel bebas yang di lambangkan (X) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3).

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi. Penelitian dengan kolerasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkan kedekatan hubungan antar variabel-variabel Reksoadmodjo (2007:129). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap variabel terikat, kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kediri.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari kuisioner secara langsung. Data-data berbentuk abstrak dan digambarkan dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert sehingga memperoleh data kuantitatif yang berupa angka, dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan metode statistik maka data akan diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu

untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Kayu CV. Lancar Jaya yang beralamatkan di Jl. Tomat No. 206 Tondomulyo Gadungan, Kecamatan PuncuKabupaten Kediri.Adapun alasannya Karena peneliti tertarik sebearapa besarkan tingkat signifikansi antara motivasi kerja daya kepemimpinan dan kompensasi kepada kinerja karyawan CV Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 4 bulan mulai dari pengajuan judul sampai dengan penyusunan laporan penelitian.

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No.	Waktu	Kegiatan
1.	Bulan ke-1	Mencari data dan jumlah responden
2.	Bulan ke-2	Membuat angket dan mengujinya di SPSS
3.	Bulanke-3	Membagikan angket kepada para responden
4.	Bulanke-4	Mengumpulkan angket dan menguji data hasil responden di SPSS

Sumber : data primer yang diolah, 2016

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya Arikunto(2010:109). Objek penelitian ini adalah CV Lancar Jaya Kecamatan Puncu Kediri dan

yang menjadi subjeknya adalah seluruh karyawan CV Lancar Jaya Kecmatan Puncu Kediri.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi seluruh karyawan CVLancar Jaya Kecamatan Puncu Kediri adalah 45 karyawan.

2. Sampel Penelitian

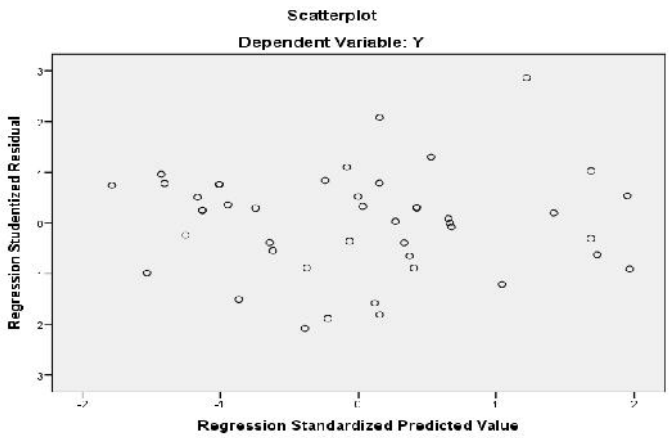
Menurut Arikunto (2006:130), Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau sensus Arikunto (2010:112). Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lancar Jaya sejumalah 45 karyawan.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi Klasik

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76514515
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.088
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

2. Uji Heteroskedastisitas



Kompensasi	.600	.060	.535	10.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data primer, 2016.

3. Multikolineritas

Model		Correlations			
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	X1	.197	.030	.215	4.647
	X2	.903	.311	.445	2.246
	X3	.842	.231	.186	5.379

4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989[a]	.978	.977	.793	1.388

UJI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.655	1.083		2.451	.019
	Motivasi	.164	.050	.164	12.284	.016
	Gaya Kepemimpinan	.653	.049	.465	13.451	.000

Dari hasil uji yang diperoleh kemudian dibentuk sebuah model regresi.Model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$Y = 2,655 + 0,164X_1 + 0,653X_2 + 0,600X_3 + e$

UJI DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.989[a]	.978	.977	.793	1.388

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data primer, 2016

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 18 di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 97,8%, dan sisanya sebesar 2,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.Selain itu, nilai R Square yang

tinggi menunjukkan *good of fit* yang sangat tinggi karena mendekati 1.Dapat dikatakan bahwa, model regresi yang dihasilnya dapat digunakan untuk meramalkan kinerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

1. UJI t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.655	1.083		2.451	.019
	Motivasi	.164	.050	.164	12.284	.016
	Gaya Kepemimpinan	.653	.049	.465	13.451	.000
	Kompensasi	.600	.060	.535	10.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data primer, 2016.

Berdasarkan perhitungan diatas maka diketahui bahwa :

1) Hasil uji t untuk variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12.284 dengan nilai signifikan0,016<0,05.Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Hasil uji t untuk variabel X_2 (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13.451 dengan nilai signifikan0,000<0,05.Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan $H_a$diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Hasil uji t untuk variabel X_3 (kompensasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.000 dengan nilai signifikan0,000<0,05.Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Kompensasi (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.040	3	384.347	611.740	.000[b]
	Residual	25.760	41	.628		
	Total	1178.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 611,740 dengan nilai Sig. sebesar 0,000<0,05. Dari hasil uji tersebut dinyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi, perbaikan gaya kepemimpinan, dan peningkatan kompensasi yang diberikan akan mendorong kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika motivasi kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan demokratis maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika kompensasi meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.