ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MPM MOTOR NDINGIN KAB. NGANJUK TAHUN 2016

Oleh:

ARIANDI WIBOWO

10.1.02.02.0037

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari**
2. **Ema Nurzainul H., M.M.**

MANAJEMEN

EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:Aiandi Wibowo
NPM	:10.1.02.02.0037
Telepun/HP	:085736057572
Alamat Surel (Email)	:ariandyW@gmail.com
Judul Artikel	: ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MPM MOTOR NDINGIN KAB. NGANJUK TAHUN 2016
Fakultas – Program Studi	:Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:JL. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 09 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari NIDN. 0712026201	Ema Nurzainul H., M.M. NIDN. 0727127801	Ariandi Wibowo 10.1.02.02.0037

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MPM MOTOR NDINGIN KAB. NGANJUK TAHUN 2016

Ariandi Wibowo
10.1.02.02.0037
Ekonomi - Manajemen
AriandyW@gmail.com
Dr.H Samari[1] dan Ema Nurzainul H., M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan. Salah satu hal yang bisa meningkatkan hasil kerja perusahaan adalah dilihat dari kinerja karyawan. Bagi karyawan, kinerja yang baik diberikan kepada perusahaan akan membuat karyawan merasa percaya dan bekerja serius demi kemajuan perusahaan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi dan kompensasi. Dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi merupakan dua faktor dari berbagai faktor yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat menjaga serta memberi rasa puas kepada karyawannya. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan motivasi, kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah (1) motivasi, (2) kompensasi, (3) Gaya Kepemimpinan (4) kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yakni 30 karyawan dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan memakai teori sampel jenuh. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif, menggunakan analisis linear berganda. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian serta hasil pengolahan data yang sudah dilakukan dengan memberikan keterangan dan penjelasan.

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan,Gaya Kepemimpnan secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. motivasi, kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari peneliti menyarankan bagi pihak MPM motor cabang Ndingin,Nganjuk dapat memberikan motivasi yang baik serta meningkatkan lagi motivasi yang sudah diberikan, mempertahankan kompensasi yang sudah diberikan dan juga memberikan gaya kepemimpinan yang memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik.

KATA KUNCI *: Motivasi, Kompensasi,Gaya Kepemimpnan dan Kinerja karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Setiap usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis baik sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas usaha maupun sebagai tenaga operasional untuk meraih tujuan. Untuk maksud tersebut maka karyawan perlu di motivasi, agar

mereka secara sukarela mampu bekerja secara giat dan rajin. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008 : 141) yang mengatakan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pendapat tersebut diatas sangat jelas bahwa karyawan perlu mendapatkan motivasi dalam hal ini dari para atasan. Jika mereka mendapatkan dorongan dari atasan, maka diharapkan akan dapat meninggkatkan kinerja karyawan.

Hal lain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi menurut Simamora (2004.45) adalah gabungan dari pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan, Lebih lanjut Simamora mengatakan kompensasi adalah merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan – tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepekerjaan. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Kinerja karyawan menurut Mathis (2006;113) adalah penggabungan dari kemampuan karyawan, tingkat usaha, dan dukungan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin cepat organisasi tersebut meraih tujuannya. Lebih lanjut Mathis mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Dealer motor Honda di MPM motor yang beroperasi di de Desa

Ndingin Kec. Ngronggot Kab. Nganjuk tampaknya mempunyai masalah dibidang Motivasi karyawan dan kompensasi yang mereka terima. Dibidang motivasi para karyawan masih sering datang terlambat sebagai bukti rendahnya motivasi karyawan. Demikian juga kompensasi yang diterima oleh karyawan yang masih rendah padahal mereka bekerja untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga. Rata-rata gaji yang mereka terima adalah tidak menentu karna meraka dibebani oleh target dari perusahaan, padahal masa kerja mereka telah cukup lama.

Akibat rendahnya motivasi, belum kompetitifnya kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diterima maka kinerja mereka kurang maksimal. Antara lain :

a. Datang bekerja yang tidak tepat waktu
b. Pengiriman yang tidak tepat waktu
c. Tingkat Pelayanan Kurang Memuaskan
d. Pengelolaan produk yang kurang baik

Berdasarkan uraian latar belakan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Kompensasi dan gaya kepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan di Dealer motor Honda di MPM motor di Desa Ndingin Kec.Ngronggot"

Hal lain yang menjadikan peneliti semakin terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut diatas adalah adanya penelitian yang hamper sama yang telah dilakukan oleh Ernawati dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Njonja Meneer Semarang". Peneliti tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang digunakan adalah (1) motivasi, (2) kompensasi, (3) Gaya Kepemimpinan (4) kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yakni 30 karyawan dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan memakai teori sampel jenuh. Kemudian

dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif, menggunakan analisis linear berganda. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian serta hasil pengolahan data yang sudah dilakukan dengan memberikan keterangan dan penjelasan. Population atau Universe adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan - satuan/ individu - individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT.MPM motor cabang Ndingin.kec Ngronggot yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya). sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini ditempuh bila jumlah populasi relative kecil.

Berdasarkan jumlah indikator yang ada dalam jabaran variabel instrumen, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian yang berupa kuisioner atau angket. Selanjutnya diteruskan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

III. Hasil Dan Kesimpulan

Data yang diperoleh dari hasil analisis persamaan regresi berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 16 dapat ditampilkan sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.495	1.521
Motivasi	.846	.107
Kompensasi	.241	.205
Gaya_Kep	.175	.298

a. Dependent Variable: Kinerja_kar

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1{,}495 + 0{,}846\ X1 + 0{,}241\ X2 + 0{,}175\ X3$$

Artinya :

1. a = 1,495 : artinya apabila motivasi (X1) dan kompensasi (X2) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,495.
2. b1= 0,846 : artinya apabila motivasi (X1) naik 1 (satu) satuan dan kompensasi (X2) tetap maka

kinerja karyawan akan naik sebesar 0,846 satuan.

3. b2= 0,241: artinya apabila kompensasi (X2) naik 1 (satu) satuan dan motivasi (X1) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,241 satuan.
4. b2= 0,175: artinya apabila kompensasi (X3) naik 1 (satu) satuan dan motivasi (X1) dan kompensasi (X2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,175 satuan.

Kemudian pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas.

a. Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.495	1.521		.983	.335
Motivasi	.846	.107	1.399	7.923	.000
Kompensasi	.241	.205	.330	5.173	.021
Gaya_Kep	.175	.298	.156	4.586	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa :

1. Variabel motivasi memperoleh nilai thitung sebesar 7,923 sementara ttabel adalah sebesar 2,042 yang berarti thitung > ttabel. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi motivasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa motivasi (X¬1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel kompensasi memperoleh nilai thitung sebesar 5,173. Sementara ttabel adalah sebesar 2,042 yang berarti thitung > ttabel . Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,021 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa kompensasi (X¬2) secara parsial

atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai thitung sebesar 4,586. Sementara ttabel adalah sebesar 2,042 yang berarti thitung > ttabel . Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,003 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X¬3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.775	3	89.925	91.004	.000[a]
	Residual	25.692	26	.988		
	Total	295.467	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kep, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_kar

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 91,004 > Ftabel (2,26) sebesar 3,98 atau nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa secara serempak (simultan) motivasi (X1), kompensasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X¬3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kineja karyawan di PT. MPM Motor Ndingin Kab. Nganjuk.Hal ini dibuktikan dengan variable motivasi (X1).
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diPT. MPM Motor Ndingin Kab. Nganjuk.Hal ini dibuktikan dengan variable kompensasi (X2).
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemipinan terhadap kinerja karyawan diPT. MPM Motor Ndingin

Kab. Nganjuk.Hal ini dibuktikan dengan variable kompensasi (X3).

4. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. MPM Motor Ndingin Kab. Nganjuk.Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung dari variable motivasi (X1),variable kompensasi (X2) dan variabel gaya kepemimpinan (X3).

IV. DAFTAR PUSTAKA

A.M., Sadirman. 2007. Interaksi dan motivasi balajar mengajar. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Arep, Ishak & Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

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

Hariandja, M.T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Grasindo

Hersey, 2004, Kunci sukses Pemimpin Stuasional.jakarta delarpasata

Hasibuan, Malayu S.P., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2, Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kusnadi. 2003. Masalah kerjasama, Konflik, dan Kinerja (Kontenporer dan Islam). Malang. Torada

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung. Refika Aditama

Panggabean, S., Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya

Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali

Robbins SP, dan Judge. Perilaku Organisasi, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta. Salemba Empat

Robert L. Mathis 2002, Managemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. CV. Pustaka Setia

Supriyanto, A., Sani dan Machfudz, M. 2010. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Malang : UIN Maliki

Simamora, H, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono, 2004, Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesembilan. CV Alvabeta: Bandung.

Sugiyono. 2009. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeda.

Sugiyono, Dr. 2010. Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit ALFABETA

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Raja gratindo Persada

Tjiptono. (2006) Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan: Dari teori ke praktek, Jakarta: Raja Grafindo

Wibowo, 2007 . Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wursanto. 2003. Dasar-dasar ilmu organisasi. Bandung : PT. Rosdakarya