ARTIKEL

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN KPUB "SAPI JAYA" KANDANGAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI

Oleh:

Moch Rizki Nawali

14.1.02.02.0083

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara, M.M.**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: MOCH RIZKI NAWALI
NPM	: 14.1.02.02.0083
Telepun/HP	: 085746114444
Alamat Surel (Email)	: rizkinawali@gmail.com
Judul Artikel	: Determinan Kinerja Karyawan Di KPUB Sapi Jaya Kandangan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

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, 31 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa Wihara, M.M NIDN. 0730098401	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M** NIDN. 0725075601	**Moch Rizki Nawali** NPM. 14.1.02.02.0083

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN KPUB "SAPI JAYA" KANDANGAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI

Moch Rizki Nawali
14.1.02.02.0083
Ekonomi - Manajemen
rizkinawali@gmail.com
Nama Dosen Pembimbing 1: Dhiyan Septa Wihara, M.M
Nama Dosen Pembimbing 2 : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

KPUB "Sapi Jaya" yang bergerak dibidang produksi susu dan berlokasi di Desa Kandangan Kecamatan Kandangan dalam studi awal peneliti, tampaknya memiliki permasalahan hasil kerja karyawan, tepatnya masalah penyelesaian pekerjaan yang lambat dalam penyelesaian targetnya.

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Mengetahui gaya kepemimpinan merupakan determinan kinerja karyawan pada KPUB "Sapi Jaya" Kandangan. (2) Mengetahui motivasi merupakan determinan kinerja karyawan pada KPUB "Sapi Jaya" Kandangan. (3) Mengetahui kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan pada KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan determinan terhadap kinerja. Kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan mempunyai determinan paling besar terhadap kinerja karyawan pada KPUB "Sapi Jaya" Kandangan dan disarankan bagi pihak KPUB untuk selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, apabila para karyawan berkehidupan sejahtera maka kinerja setiap karyawan akan selalu meningkat lebih baik dan baik lagi.

KATA KUNCI : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan suatu perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing di pasar global. Jika suatu perusahaan tidak mampu bersaing dan beradaptasi di pasar global maka akan menyebabkan perusahaan tersebut harus mengalami penurunan dari berbagai segi baik dari segi penjualan, kualitas, dan bahkan lebih jauh pada penurunan profit yang akan diperoleh. Oleh sebab itu karyawan harus dipacu agar berkinerj tinggi. Meskipun dalam skala yang lebih kecil, koperasi pemasaran usaha bersaama (KPUB) Sapi Jaya juga akan dipengaruhi oleh globalisasi ini, sehingga iapun harus dapat beradaptasi dengan pasar global.

KPUB "Sapi Jaya" yang bergerak dibidang produksi susu dan berlokasi di Desa Kandangan Kecamatan Kandangan dalam studi awal peneliti, tampaknya memiliki permasalahan kinerja, tepatnya masalah kualitas dan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai waktu yang ditentukan. Dalam studi awal tersebut, peneliti berusaha mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai kedua faktor tersebut dan menemukan fakta awal bahwa hasil produksi susu semakin bulan semakin menurun dan banyak agen yang mengeluh karena terlambatnya produk tiba di tempat mereka. Lebih jauh lagi, keterlambatan penyerahan ini ternyata disebabkan oleh lambatnya karyawan bekerja khususnya yang berhubungan dengan proses produksi di internal perusahaan, yaitu pengemasan susu.

II. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Teknik penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2014: 81) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah KPUB "Sapi Jaya" Kandangan Jalan Imam Fakih no. 101 Kandangan. Adapun alasannya adalah lokasi yang dipilih termasuk berdekatan dengan peneliti sehingga informasi yang didapat lebih kuat dan memudahkan untuk mencari informasi dan data yang terkait.

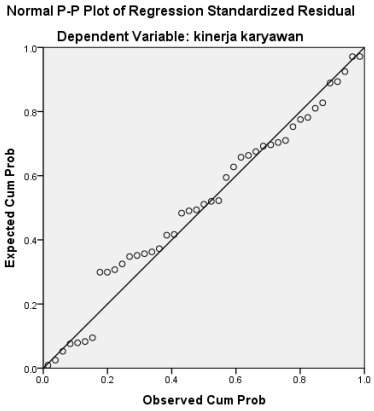
Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai bulan Januari – Maret tahun 2018. Waktu penelitian digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian: pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan dengan jumlah sebanyak 43 Karyawan. Sugiyono (2014: 61), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Arikunto (2010: 131) apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada KPUB "Sapi Jaya" Kandangan maka sampel yang digunakan adalah semua populasi yang berjumlah 43. Tekhnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tekhnik *total sampling*. Digunakan tekhnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 43 orang.

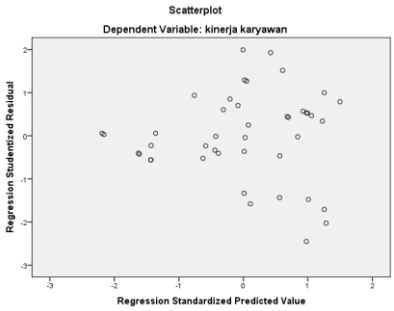
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

B. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas hasil analisis data dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

C. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
gaya kepemimpinan	.769	1.301
Motivasi	.851	1.175
Kompensasi	.723	1.383

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.769 dan VIF sebesar 1.301, variabel motivasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,851 dan VIF sebesar 1,175 variabel kompensasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,723 dan VIF sebesar 1,383 dan . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

D. Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3.122	1.733

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,937. Nilai dU dengan 3 variabel bebas n = 43 yaitu 1,670 dan nilai 4-dU = 2,340. Jadi 1,670 < 1,733< 2,330 atau dL < DW < 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.991	3.211
	gaya kepemimpinan	.218	.110
	motivasi	.115	.120
	kompensasi	.311	.125

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.11 di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut : **Y = 6,991 + 0,218 X_1+ 0,0115X_2 + 0,311X_3**

F. Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.621[a]	.386	.338

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,386. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompenssi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,6% dan sisanya yaitu 61,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

G. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.177	.036
gaya kepemimpinan	2.984	.044
Motivasi	2.964	.041
Kompensasi	2.486	.017

1. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,984>2,023 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,044<0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja kryawan
2. Variabel motivasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,964>2,023 dan dengan menggunkan cara taraf signifikan yaitu 0,041<0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa motivasi secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja
3. Variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,486>2,023 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,017<0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa kompensasi secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja

H. Uji F

Model	F	Sig
Regression Residual Total	8.161	0,001[b]

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,161 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,822. Nilai F hitung (8,161) > F tabel (2,822) atau dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.

I. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan merupakann determinan terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,984>2,023 dengan taraf signifikan yaitu 0,044<0,05yang berarti Ho ditolak dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.

2. Motivasi merupakan determinan terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil Pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > tabel yaitu 2,964>2,023 dengan taraf signifikan yaitu 0,041<0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.

3. Kompensasi merupakan determinan terhadap Kinerja Karyawan

   Hasil Pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel 2,486>2,023 dengan taraf signifikan yaitu 0,017<0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompenasi merupakan determinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel 4.13, , diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,161 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,822. Nilai F hitung (8,161) > F tabel (2,822) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,386 , yang berarti bahwa 38,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Berdasarkan keterangan diatas, nilai tertinggi di peroleh dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,311, kemudian diikuti variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,218, dan nilai terendah diperoleh dari variabel motivasi yaitu sebesar 0,115.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.
2. Motivasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.
3. Kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan.

B. Saran

1. Bagi KPUB "Sapi Jaya" Kandangan

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh terbesar

terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan jumlah gaji bagi karyawannya sehingga mereka merasa diperhatikan dan merasa nyaman dan puas bekerja pada kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan KPUB "Sapi Jaya" Kandangan oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan lagi perhatiannya kepada pegawai antara lain menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan agar dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya ataupun pimpinannya. Dan karena variabel kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan "Sapi Jaya" Kandangan untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi.

2. Bagi karyawan

   Terpenuhinya gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang efektif yang menciptakan suasana kondusif tentunya akan membuat pegawai termotivasi untuk semangat bekerja, cepat menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan lebih meningkatkan kinerjanya, misalnya lebih cekatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,338 yang menunjukkan motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja sebesar 33,8% dan sisanya yaitu 66,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian

ini. Mengingat bahwa masih banyaknya variabel yang belum dapat dikaji dalam penelitian, maka setelah adanya penelitian ini penulis berharap dapat melakukan penelitian terhadap lebih banyak lagi variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Admojo. 1992. *Ilmu perilaku.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga

Ghozali, I. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J. & Baron, R.A. 1997. *Behavion In Organization*. Prentice Hall.

Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

McCleland D.C. 2016. *The Achieving Society*. A Free Press Paperback.

Reza. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi.* Universitas Terbuka.

Riyadi. 2013. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepeminpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Skripsi.* Universita Pasundan.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suprayetno. 2014. Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pei Hei Internasional. *Skripsi.* Universitas Terbuka.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.