ARTIKEL

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PADA CV ALCOMINDO JAYA TULUNGAGUNG

Oleh:

Rico Maindra Aditama

14.1.02.02.0386

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M**
2. **Hery Purnomo M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Rico Maindra Aditama
NPM	: 14.1.02.02.0386
Telepun/HP	: 08579055200
Alamat Surel (Email)	: Ricomaindraaditama@gmail.com
Judul Artikel	: Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jalan K.H Achmad dachlan No 76 Kediri

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 dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 30 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus S, S.IP., M.M NIDN. 0730088001	Hery Purnomo M.M NIDN. 0713076803	Rico Maindra Aditama NPM : 14.1.02.02.0386

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.

Rico Maindra Aditama
14.1.02.02.0386
Ekonomi - Manajemen
Ricomaindraaditama@gmail.com
Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M dan Hery Purnomo M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini yaitu kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin kepada karyawannya yang menimbulkan rasa malas dan motivasi bekerja menurun serta adanya pembayaran kompensasi yang tidak sesuai sehingga karyawan akan lambat bekerja/kinerjanya menurun.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1). Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara parsial. (2). Pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara parsial. (3). Pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara parsial. (4). Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan kausalitas. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Simpulan dari penelitian ini adalah : (1). Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara parsial. (2). Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara parsial. (3). Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara parsial. (4). Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Alcomindo Jaya Tulungagung secara simultan.

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

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

CV. Alcomindo Jaya Tulungagung ini merupakan salah satu perusahaan distributor yang bekerja sama dengan PT. Telekomunikasi Selular dalam memasarkan produk Telkomsel, berupa kartu perdana Simpati. Pengelolaan pemasaran produk kartu perdana Simpati yang dilakukan oleh CV. Alcomindo Jaya Tulungagung melalui penawaran produk dengan harga yang cukup bersaing dibandingkan dengan perusahaan distributor yang lain. Namun, dikarenakan strategi promosi yang kurang tepat diterapkan maka penjualan produk kartu perdana Simpati berfluktuasi bahkan cenderung mengalami penurunan berdasarkan data penjualan kartu perdana Simpati yang dicapai CV. Alcomindo Jaya Tulungagung dari tahun 2015 - 2018.

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan penjualan produk perdana Telkomsel. Menurut Rivai (2013:604), "kinerja" ialah "suatu istilah secara umum yang dipakai sebagian atau semua tindakan atau kegiatan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya".

Kepemimpinan juga menjadi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. gaya kepemimpinan merupakan, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang tidak jarang diterapkan dari seorang pemimpin saat ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Faktor lain yaitu motivasi adalah bagian dari pekerjaan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Motivasi menurut Wibowo (2014:323), adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi pribadi untuk menjangkau hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisibel* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa hal di atas CV. Alcomindo Jaya Tulungagung terdapat permasalahan yaitu Gaya Kepemimpinan, pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung

bersifat kurang tegas, acuh, dan hanya mementingkan dirinya pada pekerjaan yang dimiliki artinya keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin hanya sepihak, segala keputusan yang diambil pemimpin, karyawan tidak berhak memberi ide, pendapat pada pimpinan dan kurangnya motivasi kerja karena target penjualan perdana internet kurang maksimal, Permasalahan lain yang dirasakan karyawan ialah mengenai pemberian kompensasi dalam pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yakni besarnya kompensasi yang diserahkan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut yang mengakibatkan karyawan keluar dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan ini akan melakukan berbagai strategi seperti peningkatan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti memilih judul Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.

II. Metode Penelitian

Dilihat dari jenis datanya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik kausalitas, dimana hal tersebut digunakan untuk mengetahui sebab akibat antar variable. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik *sampling jenuh*, dan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan aplikasi *software* SPSS 23.

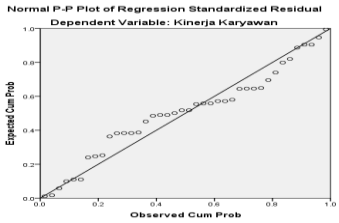
III. Hasil Penelitian dan Kesimpulan

A. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Produk regresi yang baik adalah data dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu titik diagonal dari grafik.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik
Normal Propability Plot

Berdasarkan hasil *probability plots* dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolenieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF).

Berdasarkan hasil Uji multikolonieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients[a]

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000
Motivasi	.833	1.201
Kompensasi	.832	1.201

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 1,000; 0,833; 0.832 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,100; 1,201; 1,201 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1,727

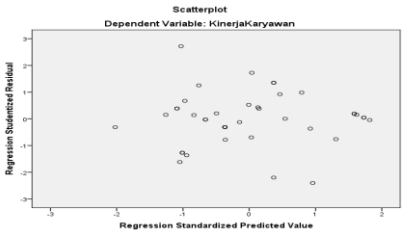
a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,727 dan kurang dari 4 – 1,650

(4-du) = 2,350 atau dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,650<1,727< 2,350, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu yaitu pada periode t-1 (sebelumnya).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.



Gambar 2
Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas Grafik Scaterplots

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

B. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

Berdasarkan hasil, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}059 + 0{,}357\ X_1 + 0{,}5147X_2 + 0{,}224X_3 + \varepsilon$$

C. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted* R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Koefisien ini mengindikasikan seberapa besar prosentase variasi variabel bebas yang dipakai dalam

model dapat menjelaskan variabel terikat. *Adjusted* R^2 = 0 maka variasi variabel bebas yang dipakai dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted* R^2 = 1 maka variasi variabel bebas dipakai dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,695[a]	,482	,439

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diperoleh nilai Adjusted R*Square* sebesar 0,482. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 48,2% dan sisanya yaitu 51,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut penjelasannya:

1. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

H0: X_1,X_2,X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Ha :X_1,X_2,X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

Tabel 4
Hasil Uji t

Model		T	Sig.
	(Constant)	,013	,990
	Gaya kepemimpinan	2,587	,014
	Motivasi	3,524	,001
	Kompensasi	2,054	,047

Hasil pengujian uji-t menunjukan:

a. Diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,587>2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,014<0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.
b. Diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3,524>2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,001<0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha

di terima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

c. Diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,054>2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,047<0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Uji-F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel gaya kepemimpinaan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas value.

Tabel 5
Hasil Uji F
Anova[a]

Model		F	Sig.
	Regression	11,183	,000[b]
	Residual		
	Total		

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS dalam tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Nilai F hitung (11,183) > F tabel (2,870) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi 0,000< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.

2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.
3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Alcomindo Jaya Tulungagung.

V. DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya,* Bandung.

Abdullah Sani, R. (2013). *Inovasi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Achamad S. Ruky. 2013. *Sistem manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga, Pt. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia".* Jakarta: Erlangga Darmawan. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada media Group.

Fahmi, Irham . 2016. *Analisis Kinerja Keuangan. Bandung*: C. V Alfabeta

Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relation*. Pustaka Setia. Bandung.

Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan,* Jakarta: PT. Raja wali grafindo Persada.

Rorimpandey, Lidya 2013. *Gaya Kepemimpinan transformasional, transaksional,sitiasiona, pelayanan dan autentik terhadap Kinerja pegawai* Kelurahan di Kec. Bunaken. Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. Issn 2303-1174. Vol.1 NO.4 2233-2244.

Rivai. 2014. *Menejemen sumber daya manusia*. PT. Raja gafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta

Sutikno, Sobri M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi pertama Lombok: Holistica.

Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke empat. Jakarta: Rajawali Pers.