

**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
UD SUMBER REJEKI GULA MERAH DESA  
BEDUG NGADILUWIH KEDIRI**



**Oleh:**

**AFRINDA FRANS SHASENA**

**13.1.02.02.0242**

**Dibimbing oleh:**

- 1. Poniran Yudho L, S.E.,M.M**
- 2. Amat Pintu Batu S, M.M**

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

**2018**

## ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018


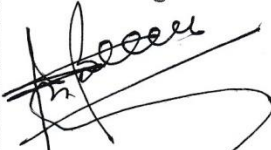

## Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Afrinda Frans Shasena  
NPM : 13.1.02.02.0242  
Telepon/HP : 0822 5713 8797  
Alamat Surel (Email) : prendha52@gmail.com  
Judul Artikel : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri  
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen  
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- 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 Januari 2018
Pembimbing I  <u>Poniran Yudho L., S.E., M.M</u> NIDN. 0704047306	Pembimbing II  <u>Amat Pintu Batu S., M.M</u> NIDN. 0725075601	Penulis,  <u>Afrinda Frans Shasena</u> NPM/13.1.02.02.0242

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SUMBER REJEKI GULA MERAH DESA BEDUG NGADILUWIH KEDIRI

**Afrinda Frans Shasena**

**13.1.02.02.0242**

Fakultas Ekonomi – Manajemen

E-mail: [prendha52@gmail.com](mailto:prendha52@gmail.com)

Poniran Yudho L, S.E., M.M dan Amat Pintu Batu S, M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri yang ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan, meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan banyaknya karyawan yang terlambat menjadi faktor utama permasalahan ini. Hal tersebut disebabkan belum melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan secara objektif dan berkesinambungan, sehingga harus segera ditanggulangi agar tidak mengganggu pada proses pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri? (3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri? (4) Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 23 *for Windows*.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dengan segala potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan atau lembaga, peranan Sumber Daya Manusia ini menjadi sangat penting karena mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan perusahaan yaitu sebagai pengadaan, perencanaan, rekrutmen serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Jika SDM dikelola dengan sangat baik maka para karyawannya akan berkinerja tinggi. Menurut Mangkunegara (2014: 9) "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi.

Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, dalam perusahaan bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Menurut Sutrisno (2016: 213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan seseorang untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik yang berpengaruh pada perusahaan.

Dalam perusahaan bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat sulit tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya dengan baik dan benar. Di samping masalah kepemimpinan, maka faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja sangat berpengaruh sebagai dorongan atau semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016: 135), motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas yang sesuai diinginkan pemimpinnya. Pada bagian ini adanya pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik pula.

Faktor lain untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012:118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Metode kompensasi yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan adanya kompensasi, karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan

terhadap prestasi kerjanya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Pada kunjungan awal peneliti di UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri meyakini ada permasalahan di bidang kinerja karyawan yang semakin menurun sehingga menjadikan terhambatnya kemajuan perusahaan yang ditandai dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan banyaknya karyawan yang terlambat menjadi faktor utama permasalahan ini. Hal tersebut disebabkan belum melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan secara objektif dan berkesinambungan, sehingga harus segera ditanggulangi agar tidak mengganggu dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan yang kurang baik, motivasi kerja yang masih kurang diperhatikan pada karyawan baik dari unsur internal maupun eksternal, serta kurangnya perhatian perusahaan dalam hal kompensasi.

Berdasarkan berbagai masalah pada latar belakang masalah di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD Sumber Rejeki Gula**

## Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri”.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan pengertian berikut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri ?

### C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki

Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri.

## II. Metodologi penelitian

### A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Menurut Sugiyono (2016: 8) yang mengatakan bahwa sebagai metode penelitian pendekatan kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian deskriptif dan asosiatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan kecenderungan penyebaran masing-masing variabel. Analisis secara deskriptif mencakup pencarian mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah UD Sumber Rejeki Gula Merah bertempat di RT 05, RW 01, Dusun Dawung, Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan, dimulai bulan November – Desember 2017. 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 UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih

Kediri dengan jumlah sebanyak 32 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 32 orang.

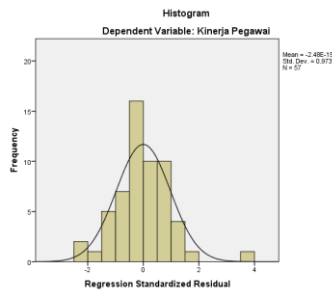
#### **D. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode dan model yang sesuai agar data mentah yang diperoleh memiliki arti dan bermakna untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 *for windows*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik
  - a). Uji Normalitas
  - b). Uji Multikolinearitas
  - c). Uji Autokorelasi
  - d). Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Pengujian Hipotesis
  - a). Uji Parsial (Uji t)
  - b). Uji Simultan (Uji F)
4. Pengujian Koefisien Determinasi

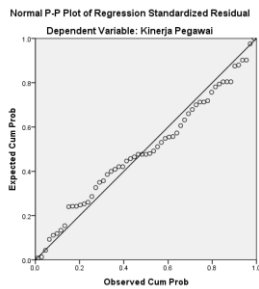
### III. HASIL DAN KESIMPULAN

#### A. Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram  
 Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 23

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data telah berdistribusi normal, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Hasil Uji Normalitas Grafik  
 Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 23

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 kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

#### B. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.579	1.726
Motivasi kerja	.566	1.767
Kompensasi	.837	1.194

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk kepemimpinan sebesar 0,579 dan VIF sebesar 1,726, variabel motivasi kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,566 dan VIF sebesar 1,767 dan variabel kompensasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,837 dan VIF sebesar 1,194. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

#### C. Uji autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844	2.040

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

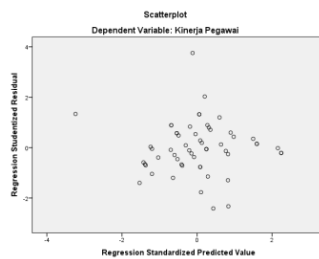
Sumber: Output SPSS data yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.040. Nilai dU dengan 3 variabel bebas n = 32 yaitu 1,650 dan nilai 4-dU = 2,350. Jadi 1,650 < 2.040 < 2,350 atau dL < DW < 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa



dalam pengujian model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

#### D. Uji heteroskedastisitas



Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23

Berdasarkan gambar diatas 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 kepemimpinan, motivasi kerja dan kompenasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

#### E. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.767	1.826
1. Kepemimpinan	.323	.093
2. Motivasi kerja	.518	.083
3. Kompensasi	.057	.061

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS data yang telah diolah

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,767 + 0,323 X_1 + 0,518 X_2 + 0,057 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1.  $a = 3,767$  : Apabila kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ( $=0$ ), maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,767.
2.  $b_1 = 0,323$  : Artinya apabila kepemimpinan ( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan dan motivasi kerja ( $X_2$ ) juga kompensasi ( $X_3$ ) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan.
3.  $b_2 = 0,518$  : Artinya apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) naik 1 (satu), kepemimpinan ( $X_1$ ) juga kompensasi ( $X_3$ ) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,518 satuan.
4.  $b_3 = 0,057$  : Apabila kompensasi ( $X_3$ ) naik 1 (satu) satuan dan kepemimpinan ( $X_1$ ) juga motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,057 satuan.

Berdasarkan keterangan diatas, nilai tertinggi di peroleh dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,518, kemudian diikuti variabel kepemimpinan sebesar 0,323, dan nilai terendah diperoleh dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,057.

**F. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.767	1.826		2.062	.049
Kepemimpinan	.323	.093	.344	3.488	.002
motivasi kerja	.518	.083	.625	6.258	.000
Kompensasi	.057	.061	.076	2.922	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS data yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka untuk uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1: Variabel kepemimpinan memperoleh nilai t hitung < t tabel yaitu 3,488 > 2,037 dengan taraf signifikan yaitu 0,002 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

H2: Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 6,258 > 2,037 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja

karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri. Sehingga untuk hipotesis kedua (H2) diterima.

H3: Variabel kompensasi memperoleh nilai hitung > t tabel 2,922 > 2,037 dengan taraf signifikan yaitu 0,003 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri. Sehingga untuk hipotesis ketiga (H3) diterima.

**G. Uji Simultan ( Uji F )**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.507	3	35.502	49.798	.000 <sup>b</sup>
Residual	19.962	28	.713		
Total	126.469	31			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi

Sumber: Output SPSS data yang diolah

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 49,798 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,779. Nilai F hitung (76,037) > F tabel (2,901) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri.

#### H. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.825	.844

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS data yang telah diolah

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai *R* adalah sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang cukup tinggi atau kuat. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,825. Hal ini berarti 82,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan 17,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### I. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula

Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri, artinya adalah semakin baik kepemimpinan yang dibangun oleh pimpinan UD Sumber Rejeki Desa Bedug Ngadiluwih Kediri dalam mempengaruhi karyawan maka kerjanya pun akan semakin meningkat.

- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri, artinya adalah semakin tinggi motivasi kerja karyawan UD Sumber Rejeki Desa Bedug Ngadiluwih Kediri maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri, artinya adalah semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan UD Sumber Rejeki Desa Bedug Ngadiluwih Kediri maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Gula Merah Desa Bedug Ngadiluwih Kediri, artinya adalah semakin baik kepemimpinan,

motivasi kerja, dan kompensasi pada karyawan UD Sumber Rejeki Desa Bedug Ngadiluwih Kediri maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Ghozali, I. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuswandi, M. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang*. (Online), tersedia: <https://www.google.co.id/repositor.y.unika.ac.id/9038/1/07.30.0081%20Melisa%20Kuswandi%20COVER>
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Thoha, M.2010. *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Kakarta.
- Rahmat. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Roscahyo, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo)*. (Online), tersedia: <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/410>
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang*, tersedia: [jurnal.feb.unsika.ac.id/jurnal-online/wp-content/uploads/.../KONO-RAHMAT](http://jurnal.feb.unsika.ac.id/jurnal-online/wp-content/uploads/.../KONO-RAHMAT)
- Siswanto. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1", Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Sutanto, E.M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga