ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.PUPUK ORGANIK DESA WONOSARI KECAMATAN PAGU KABUPATEN KEDIRI

Oleh:

NAMA : GHEA NAVYKA

NPM : 13.1.02.02.0360

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Subagyo., M.M**
2. **Restin Meilina., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Ghea Navyka
NPM	: 13.1.02.02.0360
Telepun/HP	:085816401675
Alamat Surel (Email)	: gheanavyka12@gmail.com
Judul Artikel	:Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri
Fakultas – Program Studi	: FE/Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	:Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	:Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto , Kediri , Jawa Timur

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 ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutandari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 5 Februari 2018
Pembimbing I Dr. Subagyo., M.M NIP / NIDN.0717066601	Pembimbing II Restin Meilina.,M.M NIP / NIDN.0721058605	Penulis. Ghea Navyka NPM.13.1.02.02.0360

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.PUPUK ORGANIK DESA WONOSARI KECAMATAN PAGU KABUPATEN KEDIRI

GHEA NAVYKA
NPM: 13.1.02.02.0360

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

gheanavyka12@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing
1. Dr. Subagyo., M.M
2. Restin Meilina., M.M

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Prestasi kerja karyawan pada perusahaan pupuk organik dapat dihasilkan dari faktor kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan pupuk organik yang berada di desa Wonosari kecamatan Pagu kabupaten Kediri sudah berjalan selama kurang lebih 7 tahun. Perusahaan ini mampu memberikan sumbangsih yang nyata kepada para petani. Namun pada perusahaan tersebut juga muncul permasalahan yang selalu menjadi bahan utama dari sebuah perusahaan.

Ketidaksesuaian kompensasi di saat karyawan telah bekerja dengan baik, namun hasil atau kompensasi tersebut justru tidak sebanding atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor kepemimpinan yang kurang karena tidak adanya kesadaran pada karyawan untuk dapat bekerja dengan displin dan baik juga dapat memicu hasil dari prestasi perusahaan. Motivasi intrinsik yang muncul dari dalam diri para karyawan yang sangat kurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerjakaryawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dan pengisian kuesioner menggunakan *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan bantuan *Spss for windows* versi 21.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Prestasi Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini masyarakat golongan kelas menengah ke atas semakin peduli akan pentingnya kualitas sebuah produk. Mereka menginginkan produk yang bebas dari bahan kimia. Hal ini mendorong perkembangan pertanian organik. Pertanian organik yang terbebas dari berbagai residu kimia seperti pestisida mulai dibutuhkan karena masyarakat mulai menyadari akan bahaya bahan kimia yang mengancam dalam jangka waktu yang lama. Pupuk organik memegang peranan yang sangat penting dalam pertanian organik, karena berhasil tidaknya panen yang dilakukan bergantung pada pupuk yang dipakai. Selain itu teknologi yang canggih juga menjadi pengaruh, namun salah satu yang dapat mempengaruhi kecanggihan teknologi itu adalah sumber daya manusia yang dihasilkan. Sumber daya manusia adalah masalah paling utama yang harus diperhatikan dalam perkembangannya, karena adanya sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu sebuah perusahaan dalam memaksimalkan prestasi kerja yang dihasilkan.

Prestasi kerja karyawan pada perusahaan pupuk organik dapat dihasilkan dari faktor kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan terhadap perusahaan, selain itu sifat kepemimpinan yang dirasakan setiap individu karyawan juga pasti akan berpengaruh besar dalam kemajuan prestasi mereka. Motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan juga akan mampu memberikan dorongan yang lebih terhadap prestasi dari karyawan tersebut. Apabila ketiga hal itu dapat ditingkatkan pada setiap perusahaan dan dalam diri karyawan, maka sumber daya manusia yang akan dihasilkan oleh perusahaan akan mampu bersaing secara sehat untuk kedepannya. Sehingga sumber daya manusia yang

dihasilkan oleh perusahaan pupuk organik tersebut akan dapat mencapai tingkatan yang tinggi dan mampu memberikan prestasi dalam diri karyawan maupun dalam perusahaan tersebut.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam dasar pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat baik dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain sumber daya manusia yang mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya sehingga dapat mengambil keputusan secara tepat yang menyangkut bawahannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor–faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor–faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin, sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang semangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar dapat memperlakukan karyawan secara adil, misalnya gaji/upah, bonus dan tunjangan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi seorang karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil oleh perusahaan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan

lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi diberikan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu kompensasi adalah faktor yang sangat penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Selain itu proses kepemimpinan yang melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Apabila seorang karyawan tersebut mampu memiliki sifat kepemimpianmaka akan dapat mendorong perusahaan lebih berkembang. Sehingga prestasi yang ada pada diri karyawan akan lebih baik dan dapat memberikan prestasi juga pada perusahaannya. Hasil penelitian Wulyanti (2008), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor lain yang juga penting tentang prestasi kerja adalah motivasi menurut Hasibuan (2012: 110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat dilihat dari kinerja karyawan

tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaannya maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga prestasi karyawan akan dapat meningkat juga. Hasil penelitian Warsidi (2006), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor kepemimpinan yang kurang karena tidak adanya kesadaran pada karyawan untuk dapat bekerja dengan disiplin dan baik juga dapat memicu hasil dari prestasi perusahaan dan karyawan menurun. Namun bukan hanya dari karyawan tetapi juga dari atasan yang dapat menimbulkan masalah pada perusahaan tersebut. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada pada dalam diri seorang karyawan. Motivasi intrinsik yang muncul dari dalam diri para karyawan yang sangat kurang dalam mengetahui bahwa bekerja juga harus dengan semangat yang tinggi juga dapat menghambat majunya prestasi sebuah perusahaan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari menurunnya produktifitas atau prestasi dari perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Karena dengan adanya kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kemajuan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik begitupun sebaliknya. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri".**

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik

berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pupuk Organik dengan teknik *Accidental Sampling.* Analisis data yang digunakandengan menggunakan SPSS versi 21.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.367	5.135		-.266	.792
	Kompensasi (X1)	.314	.314	.186	1.000	.324
	Kepemimpinan (X2)	.064	.285	.041	.224	.824
	Motivasi (X3)	.641	.114	.657	5.604	.000

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut : **$Y = -1,367 + 0,314\ X_1 + 0,064\ X_2 + 0,641\ X_3$**

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai a = -1,367 artinya apabila variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali atau sama dengan nol (0), maka variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai sebesar -1,367

b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,314, yang artinya setiap ada peningkatan variabel kompensasi sebesarnaik 1satuan degan asumsi variabel lain konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,314 satuan.

c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,064, artinya setiap ada peningkatan variabel kepemimpinan naik 1satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,064 satuan.

d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,641 atau dapat dikatakan koefisien regresi motivasi sebesar 0,641 yang artinya setiap ada peningkatan variabel motivasi secara positif naik 1, maka akan mengakibatkan

peningkatan prestasi kerja 0,641 bila variabel lainya konstan.

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerjakaryawan PT Pupuk organik, di mana variabel motivasi memiliki koefisien regresi paling tinggi yaitu sebesar 0,641.

2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785[a]	.617	.585	2.079	1.817

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,585 atau 58,5% dapat dikatakan bahwa variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 58,5% dan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.367	5.135		-.266	.792
Kompensasi (X1)	.314	.314	.186	1.000	.324
Kepemimpinan (X2)	.064	.285	.041	.224	.824
Motivasi (X3)	.641	.114	.657	5.604	.000

Sumber : data primer yang diolah (2017)

1. Variabel (X_1) memliki nilai t_{hitung} 1,000< t_{tabel} 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi variabel kompensasi yaitu sebesar 0,324> 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti hipotesis pertama tidak diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pupuk Organik Desa

Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.

2. H_2: Variabel (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 0,224< t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,824> 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti hipotesis kedua tidak diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.

3. H_3: Variabel (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 5,604 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikansi variabel motivasi yaitu sebesar 0,000< 0,05. Maka H0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti hipotesis ketigaditerima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.

4. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	250.738	3	83.579	19.329	.000[b]
Residual	155.662	36	4.324		
Total	406.400	39			

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} 19,329 > F_{tabel} 2,866 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti hipotesis keempat diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2012:76), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala

sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa kompensasitidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,000 dengan taraf signifikansi sebesar 0,324 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Pengujian yang dilakukan secara statistik ini menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Menurut Sudarmanto (2015: 133), "kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama".

Berdasarkan hasil analisis tentang pembuktian hipotesis diperoleh bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,224 dengan taraf signifikansi sebesar 0,824> 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Pengujian yang dilakukan secara statistik ini menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2013:93), "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya".

Berdasarkan hasil analisis tentang pembuktian hipotesis yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,604 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000< 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian yang dilakukan secara statistik ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan dalam hal ini adalah karyawan pabrik pupuk karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Perusahaan pupuk organik tersebutperlu memahami kebutuhan karyawanagar motivasi bekerja yang ada pada diri karyawan dapat meningkat dalam bekerja.Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2006) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai F_{hitung}19,329 dan nilai signifikansi 0,000 < α 0,05 atau 5%, yang artinya H_O ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari perhitungan statistik tersebut juga diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,617 atau 61,7% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan dan motivasi.

Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut mungkin dari faktor individu (usaha, kemampuan, *role perception*) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan).

IV. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.
3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.
4. Secara Simultan variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Organik Desa Wonosari Kecamatan Pagu Kabupaten Kediri.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2010. *Analisis Program SPSS*. Jakarta: Gramedia

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)I*. Semarang: Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sudarmanto, 2015. P*engaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai,* Tanggerang

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama

Tohari. 2013. *Analisis tentang Metode Penelitian.* Universitas Diponegoro

Warsidi. 2006. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Universitas Negeri Yogyakarta

Wulyanti, Sri. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi sebagai mediasi*. Universitas Sepuluh November Surabaya