



## **PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**( Studi pada PT. CEMENT PUGER JAYA RAYA SENTOSA )**

Oleh :

**GALIH HARIADI**

**12.1041.1225**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**2017**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. (4) Pengaruh kompensasi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional sampling*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien variabel kompensasi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dengan arah positif serta variabel kompensasi ( $X_1$ )  $T_{hitung} (2.672) > T_{tabel} (1,660)$  dan signifikansi 0,009, variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ )  $T_{hitung} (4.159) > T_{tabel} (1,660)$  dan signifikansi 0,000, variabel motivasi  $T_{hitung} (2.952) > T_{tabel} (1,660)$  dan signifikansi 0,004. Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa secara parsial. Dan hasil penelitian diperoleh  $F_{hitung} (60.085) > F_{tabel} (2,70)$  dan sig 0,000 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa simultan diterima.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) The effect of the influence of employment compensation to employees performance at PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. (2) The effect of leadership style on employee performance in PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. (3) The effect of work motivation on employee performance in PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. (4) Effect of labor compensation, leadership style, and work motivation simultaneously affect the performance of employees at PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. The sample in this study a total of 100 respondents. The sampling technique using proportional sampling. Based on the results obtained by the coefficient of the variable compensation work, leadership style, and work motivation with positive direction and variable compensation (X1) T count (2672) > T table (1.660) and the significance of 0.009, leadership style variable (X2) T count (4,159) > T table (1.660) and 0.000 significance, motivation variable T count (2952) > T table (1.660) and the significance of 0,004. Positive effect on the performance of employees at PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa partially. And the results obtained F count (60 085) > F table (2.70) and sig 0,000 this indicates that labor compensation, leadership style, and work motivation have significant influence on the performance of employees at PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa simultaneously received.*

**Keywords:** *Compensation Work, Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance*

### **1. LATAR BELAKANG**

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa fungsi - fungsi SDM yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawannya, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai (Sirait, 2006 : 5).

Sumber daya dalam hal ini adalah karyawan. Selain merupakan unsur pelaksana dari kebijakan-kebijakan didalam organisasi publik mereka juga makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena factor – faktor tersebut makin mempengaruhi prestasi kerja serta kinerja, dedikasi dan kecintaan dalam pekerjaan (Hasibuan, 2014).

Para ahli menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya sehingga



kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produksi dengan harga yang kompetitif, berkualitas, dan berkuantitas baik.

Berhasilnya tingkat produksi yang tinggi dan kinerja karyawan yang sesuai rencana pastinya juga tidak lepas dari perhatian perusahaan terhadap hal-hal yang ada di perusahaan seperti kompensasi kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu perusahaan. Dalam menunjang kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi (Hasibuan, 2013).

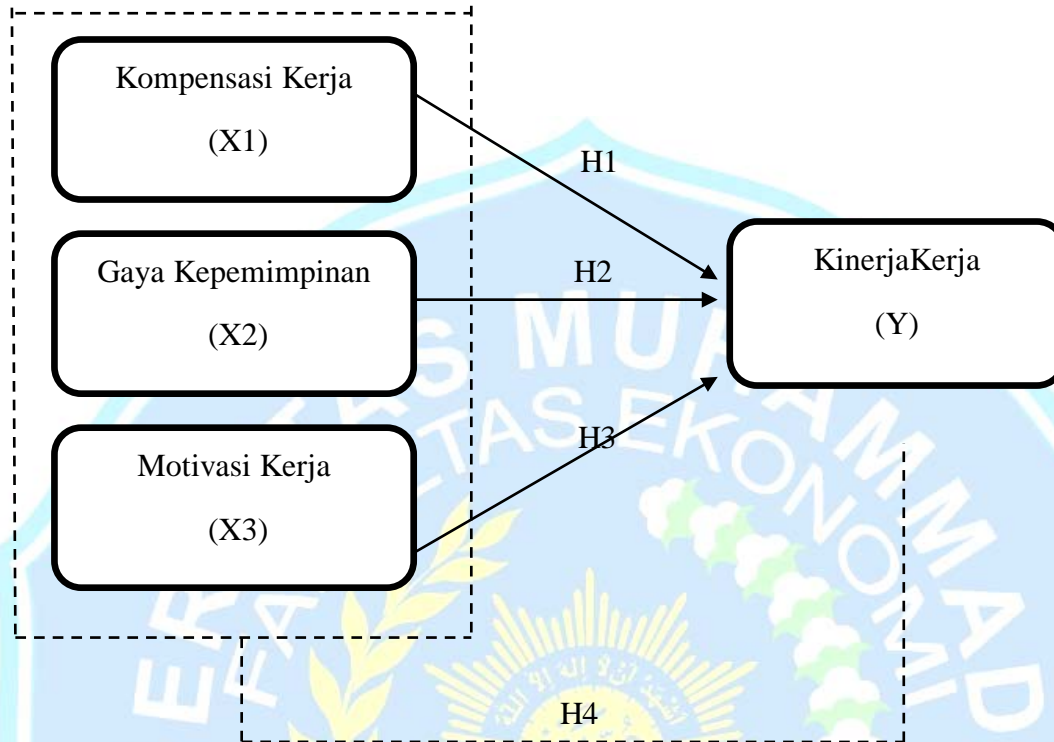
Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan karena kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung kepada para karyawan saat bekerja. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2013). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standard yang di tentukan. Selanjutnya motivasi juga dapat diartikan sebagai perilaku dan faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa, Puger - Jember. Perusahaan ini bergerak dibidang industri semen, pembuatan semen, dan memasarkan semen ke berbagai daerah. PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa merupakan yang masih tergolong baru. Perusahaan ini dituntut untuk selalu menghasilkan produk-produk yang kokoh dan berkualitas agar mampu bersaing dengan produksi semen lainnya. Mengenai gaya kepemimpinan, pemimpin PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa harus bisa dan pintar dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter para bawahannya yang mayoritas memiliki karakter yang keras. Jika pimpinan dalam perusahaan tersebut telah mampu menciptakan persepsi para bawahan untuk menganggap dirinya sebagai seorang pimpinan yang layak dicintai, dipercaya, dan diikuti serta memenuhi kriteria pemimpin yang mampu memberikanketenangan dalam bekerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi tingginya kinerja para bawahannya.

## 2. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini digambarkan kerangka piker yang merupakan landasan konsep dari pemecahan masalah yang diteliti yang digambarkan dalam skema berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

- > = Secara simultan
- > = Secara parsial

Dengan adanya kerangka konseptual pada gambar 2.1, dapat diartikan bahwa loyalitas pelanggan dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut di dalam memilih suatu produk untuk memenuhi kebutuhannya.

Dari gambar 1.3, terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan independen.

- a. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3). Kerangka pemikiran di atas menunjukkan Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **3. DEFINISI OPERASIONAL**

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas Konsumen antara lain :

a. Variabel Independen

Variabel Independen atau variable bebas terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3).

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Husein, 2011). Indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Gaji. Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Upah. Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- e. Asuransi. Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono(2008:34) menyatakan sebagai berikut :

- a. Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, dan ciri-ciri di dalamnya.
- b. Kebiasaan. Memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- c. Tempramen. Gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
- d. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
- e. Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.



3. Motivasi (X3)

Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014). Indikatornya adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja ,dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*).

Dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.

e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)

Dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan, dan potensinya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. Variabel Dependen

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya(Hasibuan, 2002:160).Indikator Kinerjaadalah sebagai berikut :

a. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikanbeberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

c. Keandalan. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran. Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 4. POPULASI DAN SAMPEL

##### a. Populasi

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Husein (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa yang berjumlah 325 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan *rumus slovin* dengan tingkat kesalahan 10 % (Husein, 2014:78).

##### b. Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat besarnya jumlah populasi dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini akan menggunakan sampel seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 116) “Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2010). Pertanyaan yang seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan *rumus slovin* dengan tingkat kesalahan 10 % (Husein, 2014:78).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

E = Tingkat kesalahan

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{325}{1 + 325 \times (0,1)^2} = 99,6(\text{dibulatkan menjadi } 100)$$

Jumlah sampel yang digunakan sebesar 100 sampel dari seluruh populasi. Pengambilan sampel di setiap karyawan atau pegawai di perusahaan menggunakan *proporsional sampling* yaitu mengambil sampel pada karyawan dilakukan proporsional sesuai dengan jumlah populasi tersebut. Berapa jumlah orang yang akan menjadi responden di masing-masing bagian yang ada di PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan**

| No           | Keterangan       | Populasi   | Rumus Sampel         | Jumlah     |
|--------------|------------------|------------|----------------------|------------|
| 1            | Karyawan Tetap   | 283        | $283/325 \times 100$ | 87         |
| 2            | Karyawan Kontrak | 32         | $32/325 \times 100$  | 10         |
| 3            | Karyawan Harian  | 10         | $10/325 \times 100$  | 3          |
| <b>Total</b> |                  | <b>325</b> |                      | <b>100</b> |

Sumber: Personalia PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa Jember

## 5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : wawancara, kuisioner dan studi pustaka.

## 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2006). Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1 Uji Validitas**

| No                       | Variabel/Indikator | r hitung | r table | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| <b>Kompensasi</b>        |                    |          |         |            |
| 1                        | X1.1               | 0,939    | 0,198   | Valid      |
| 2                        | X1.2               | 0,949    | 0,198   | Valid      |
| 3                        | X1.3               | 0,929    | 0,198   | Valid      |
| 4                        | X1.4               | 0,963    | 0,198   | Valid      |
| 5                        | X1.5               | 0,966    | 0,198   | Valid      |
| <b>Gaya Kepemimpinan</b> |                    |          |         |            |
| 1                        | X2.1               | 0,973    | 0,198   | Valid      |
| 2                        | X2.2               | 0,979    | 0,198   | Valid      |
| 3                        | X2.3               | 0,977    | 0,198   | Valid      |
| 4                        | X2.4               | 0,966    | 0,198   | Valid      |
| 5                        | X2.5               | 0,876    | 0,198   | Valid      |
| <b>Motivasi</b>          |                    |          |         |            |
| 1                        | X3.1               | 0,976    | 0,198   | Valid      |
| 2                        | X3.2               | 0,982    | 0,198   | Valid      |
| 3                        | X3.3               | 0,977    | 0,198   | Valid      |
| 4                        | X3.4               | 0,962    | 0,198   | Valid      |
| 5                        | X3.5               | 0,861    | 0,198   | Valid      |
| <b>Kinerja Karyawan</b>  |                    |          |         |            |
| 1                        | Y.1                | 0,981    | 0,198   | Valid      |
| 2                        | Y.2                | 0,989    | 0,198   | Valid      |
| 3                        | Y.3                | 0,991    | 0,198   | Valid      |
| 4                        | Y4                 | 0,986    | 0,198   | Valid      |
| 5                        | Y5                 | 0,968    | 0,198   | Valid      |

Sumber: Lampiran IV Data Diolah, 2017



Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

| No | Variabel               | Alpha hitung | Standar Alpha | Keterangan |
|----|------------------------|--------------|---------------|------------|
| 1  | Kompensasi (X1)        | 0,972        | 0,973         | Reliabel   |
| 2  | Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,969        | 0,976         | Reliabel   |
| 3  | Motivasi (X3)          | 0,972        | 0,974         | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y)   | 0,991        | 0,992         | Reliabel   |

*Sumber: Lampiran V Data Diolah,2017*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| No | Variabel               | Koefisien Regresi | Standart Error |
|----|------------------------|-------------------|----------------|
| 1  | Konstanta              | 9.466             | 2.535          |
| 2  | Kompensasi (X1)        | 1.334             | 0,499          |
| 3  | Gaya Kepemimpinan (X2) | 1.749             | 0,421          |
| 4  | Motivasi (X3)          | 0,954             | 0,323          |

*Sumber: Lampiran VI Data Diolah ,2017*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9.466+ 1.334X_1 + 1.749X_2 + 0,954X_3 + 2.535$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Motivasi

e = *Standart Error Estimate*

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

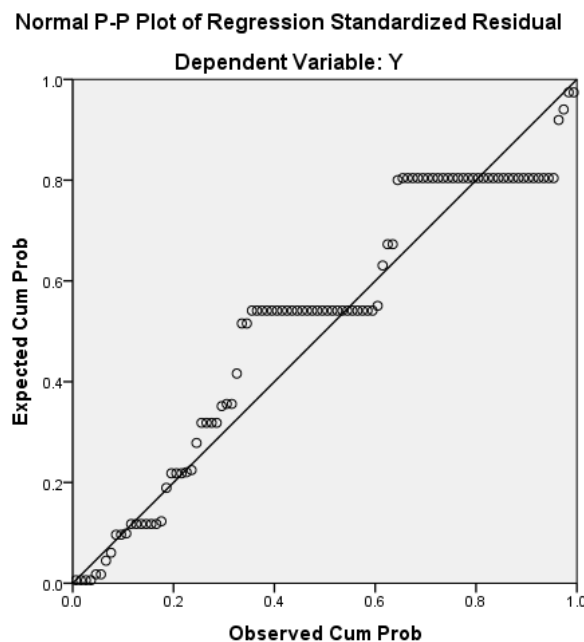
- a. Konstanta sebesar 9.466 menunjukkan bahwa pada kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9.466.
- b.  $b_1 = 1.334$  pada kompensasi, artinya apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.334 satu satuan, dengan catatan apabila gaya kepemimpinan dan motivasi konstan.
- c.  $b_2 = 1.749$  pada gaya kepemimpinan, artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.749 satu satuan, dengan catatan apabila kompensasi dan motivasi konstan..
- d.  $b_3 = 0,954$  pada motivasi, artinya apabila motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,954 satu satuan, dengan catatan apabila kompensasi dan gaya kepemimpinan konstan.

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 1: Hasil Uji Normalitas**



*Sumber: Lampiran VI Data Diolah 2017*

Dari hasil uji Normalitas yang telah dilakukan ternyata data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

| No | Variabel               | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|----|------------------------|-----------------|-----------|
| 1  | Kompensasi (X1)        | 0,048           | 21.040    |
| 2  | Gaya kepemimpinan (X2) | 0,058           | 17.204    |
| 3  | Motivasi (X3)          | 0,126           | 7.959     |

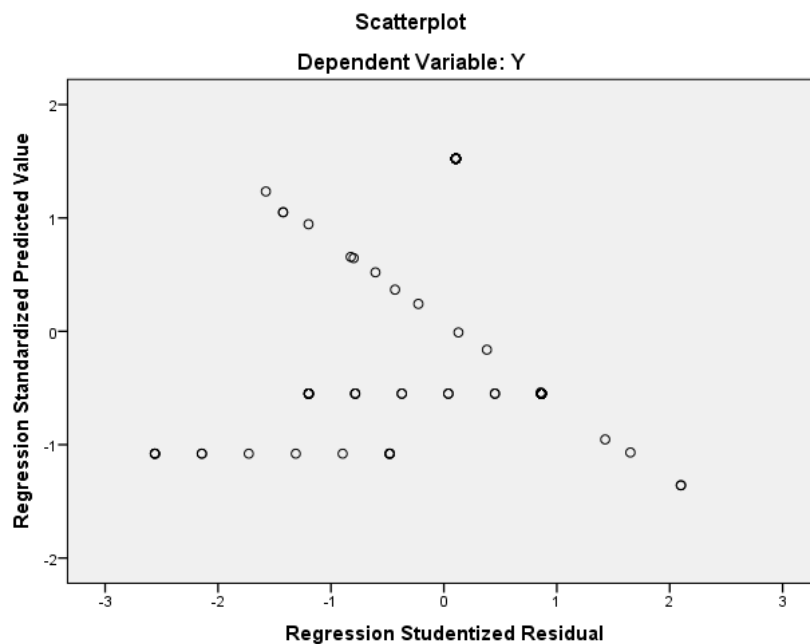
*Sumber: Lampiran VI Data Diolah, 2017*

Dari tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**3. Uji Heterodastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber: Lampiran VI, Data Diolah 2017*

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti



tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas

**d. Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 5 Hasil Uji t**

| No | Variabel               | Uji t      |             |          |
|----|------------------------|------------|-------------|----------|
|    |                        | Taraf Sig. | Sig. Hitung | t Hitung |
| 1  | Kompensasi (X1)        | 0,05       | 0,009       | 2.672    |
| 2  | Gaya kepemimpinan (X2) | 0,05       | 0,000       | 4.159    |
| 3  | Motivasi (X3)          | 0,05       | 0,004       | 2.952    |

*Sumber: Lampiran VI, Data Diolah, 2017*

Dari tabel 5 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} (2.672) > t_{tabel} (1,661)$  dan signifikansi  $0,009 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.  $T_{hitung}$  positif, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatnya kinerja karyawan.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} (4.159) > t_{tabel} (1,661)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, yang berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.  $T_{hitung}$  positif, semakin baik gaya kepemimpinan seorang atasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Variabel motivasi (X3) memiliki nilai  $t_{hitung} (2.952) > t_{tabel} (1,661)$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.  $T_{hitung}$  positif, semakin baik motivasi yang diberikan atasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**2. Uji F**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen (Ghozali, 2006). Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan dengan menggunakan uji F (Ghozali, 2006). Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_1$  diterima. Sedangkan

untuk menghitung tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1 k-1$  atau  $4-1=3$ , dan  $df_2 n-k-1$  atau  $100 - 4 - 1 = 97$ .

**Tabel 6 Hasil Uji F**

| No | Variabel               | Taraf Sig. | Uji t       |          |
|----|------------------------|------------|-------------|----------|
|    |                        |            | Sig. Hitung | t Hitung |
| 1  | Kompensasi (X1)        | 0,05       |             |          |
| 2  | Gaya kepemimpinan (X2) | 0,05       | 0,000       | 60.085   |
| 3  | Motivasi (X3)          | 0,05       |             |          |

*Sumber: Lampiran VI, Data Diolah, 2017*

Hasil dari perhitungan statistik pada tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05, dan hasil dari  $F_{hitung} (60.085) > F_{tabel} (2,70)$ , maka hipotesis yang menyatakan kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| No | Variabel             | Koefisien Determinasi |
|----|----------------------|-----------------------|
| 1  | Harga (X1)           |                       |
| 2  | Citra Merek (X2)     | 0,642                 |
| 3  | Kualitas Produk (X3) |                       |

*Sumber: Lampiran VI, Data Diolah, 2017*

Hasil Analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan analisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Dapat dilihat dari R square ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,642 atau 64,2% dan sisanya 35,8% di pengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini disiplin, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan karakteristik individu dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana, 2002, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Fadhilillah Dali Putra. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Windika Utama Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Econosains. Vol XI, NO. 2 : 21-27.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2013. Dalam Skripsi I MADE YUSA Dharmawan, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel NIKKI Denpasar*.
- \_\_\_\_\_. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipt. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Skripsi Tesis Bisnis Metode dan Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kouzes, M James dan Posner Z. Barry. 2013. *The Leadership Challenge : Tantangan Kepemimpinan*. Interaksara.
- Mangkunegara. 2011. Dalam Skripsi I Made Yusa Dharmawan, *Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Hotel NIKKI Denpasar*.



- \_\_\_\_\_. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, TB, Sjafridan Aida, Vitayala, Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: SalembaEmpat
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta : SalembaEmpat.
- Munandar, AS. 2009. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Ui Press. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2009. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Noor, Jiliansyah. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Kencana.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit PT. Gramedia.
- Pangabean, Mutiara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik*. Yogyakarta : Mediakopm.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabet.
- Rachmawati, Ike Kusiyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Rivai, Viethzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Setphen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jilid 2. PT Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Roesyadi Imran. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makasar Kartini dan Cabang Makasar Slamet Riyadi. Skripsi tidak Terbitkan*. Makasar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanddin.
- Rulesti, Sri dan Eryanto, Henry. 2013. *Pengaruh Konflik Perandan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor* .Jurnal Manajemen dan Sekarang,

- Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta. Salemba Empat.
- Sholeha, Euisdan Suzy. 2008. *Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*. Jurnal Gema Stikubank, hal : 45-46.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA. Bogor.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sirait, T. Justin. 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Sovya Desianty. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 2 No.1.
- Sugiyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Tampubolon. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Tania danSusanto.2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dai Knife Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Uninersita Kristen Petra Surabaya.
- Terry, George R. terj. Dr. Winardi, SE . 2010. *Pengertian Manajemen dan Fungsi – Fungsinya*. Alumni Bandung
- Thoha, Muhammad. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta :Raja Grafindo Persada.