

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE GOODS DEPT

Aris Budiono

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Sigit Dani Nugroho

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Aditya Muhammad Luqman

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This research was conducted to find out whether leadership, compensation and motivation influence the employee performance at The Goods Department.

Design/methodology/approach- In this sample research respondents used were The Goods Departments' employees consisting of 63 respondents, by saturated technique. The analysis technique uses multiple linear regression.

Findings- Base on the analysis and discussion, it can be concluded that simultaneously, leadership (X_1), compensation (X_2), and motivation (X_3) have a positive influence on the employee performance (Y). It was also concluded that partially (individual) leadership and compensation influence the employee performance, but motivation is not influence the employee performance. The result shows that compensation have the most impact significantly on employee performance at The Goods Dept

Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, Performance

Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan baik yang ingin di capai melalui aktivitas yang dilakukannya. Semua tujuan itu takkan tercapai tanpa adanya sebuah perencanaan yang matang, sumber daya manusia sangat di butuhkan dalam mengelola sebuah perusahaan. Di dalam organisasi terdapat individu-individu yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu, agar sebuah perusahaan dapat berkembang dan maju, sebuah perusahaan harus mampu mengembangkan segala sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang baik, sebuah perusahaan takkan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan profit dalam menjalankan roda

organisasinya, salah satunya faktor kepemimpinan, perusahaan sangat tergantung oleh kepemimpinan, kepemimpinan diambil dari kata "Pemimpin (*Leader*)" adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya.

Faktor lain yang mempengaruhi sebuah organisasi selanjutnya adalah kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang

bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Bagi karyawan kompensasi merupakan hak, apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima maka akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut dan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan hasil kerja yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Goods Dept.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di The Goods Dept.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di The Goods Dept.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Goods Dept.

Tinjauan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan

Kepemimpinan tercermin dari sebuah perilaku pemimpin yang menunjukkan sikap, pola tingkah laku dalam mempengaruhi para bawahannya serta mengkoordinasikan tugas kerja masing-masing pegawai. Menurut Robbins (Suwatno, Priansa, & Donni, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Goetch dan Davis (Rivai, Veithzal, Bachtiar, Amar, & Boy Rafli, 2013) mengungkapkan, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang memengaruhi sikap, kepercayaan, dan khususnya perilaku orang lain. Purwanto dalam (Rivai, Veithzal, Bachtiar, Amar, & Boy Rafli, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian kemampuan dan sifat pribadi, termasuk di dalamnya ada kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya.

Empat indikator jika dilihat dari sisi bahasa Inggris menjadi "*LEADER*", yang mempunyai tugas untuk me-*LEAD* anggota disekitarnya. Sedangkan makna "*LEAD*" adalah:

1. *Loyalty*. Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
2. *Educate*. Seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *tacit knowledge* pada rekan-rekannya.
3. *Advice*. Memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada.
4. *Discipline*. Memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

H1 Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di The Goods Dept

Kompensasi

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tentu akan menimbulkan dampak yang positif bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi bisa memacu para karyawan agar bekerja lebih giat dan terpacu agar bisa berprestasi dibidang pekerjaannya. Maka dengan demikian perusahaan bisa mendapatkan para pekerja yang berkualitas.

Werther dan Davis (Wibowo, 2007) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam

kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

1. Kompensasi Langsung

Terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi

a. Upah dan gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif (*incentive*) adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung

a. Tunjangan.

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

b. Fasilitas.

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas juga dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

H2 Ada pengaruh signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di The Goods Dept.

Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2009)

Issakh (Wiliyawati, Cucu, & Katim, 2016) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang individu atau karyawan untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan pada satu waktu tertentu guna mencapai kepuasan yang diharapkan pada tingkat tertentu.

Menurut Robbins (Wibowo, 2007) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik. Sementara itu menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2007) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013). Definisi lain tentang motivasi menurut Garry, dkk (Winardi, 2011), menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009)

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahnya motivasi kerjanya seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

- d. Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

H3 Ada pengaruh signifikansi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di The Goods Dept

Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang pada dasarnya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai *performa*. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Sementara itu, profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*.

Menurut Henderson (Wirawan, 2009), dimensi pekerjaan dapat mengambil

satu atau lebih dari tiga bentuk, yaitu tanggung jawab atau kewajiban, perilaku, dan sifat. Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard an persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Moeheriono, 2014). Menurut Griffin dalam (Sinambela & Sinambela, 2019), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

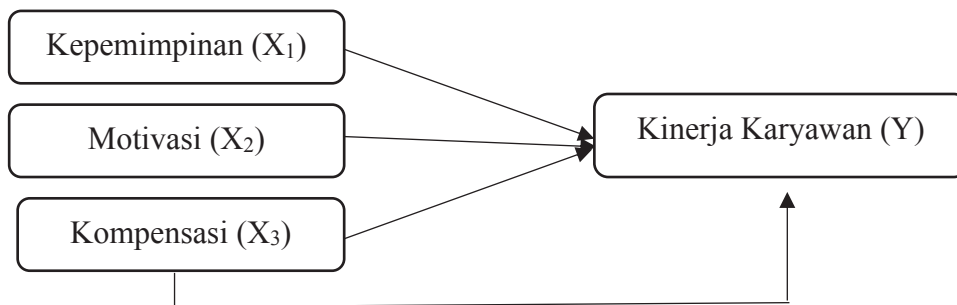
Menurut Robbins (Sitepu, 2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009) juga menyatakan dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Hasil kerja
Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja
Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah

perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, dan cara berbicara. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, kerja keras, dan ramah terhadap pelanggan.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah cara dan prosedur ilmiah yang diterapkan untuk melaksanakan penelitian, mulai dari menentukan variabel, menentukan populasi, menentukan sampel, mengumpulkan data, mengolah data, dan menyusunnya dalam laporan tertulis. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah deskriptif dan kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan The Goods Dept yang

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis hubungan antara variabel akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

berjumlah 130 orang termasuk BOD dan BOC dengan menggunakan sample jenuh sebanyak 63 responden, dimana seluruh responden tersebut bukanlah seorang *leader*. Dalam hal ini perlu dikemukakan instrumen apa saja yang akan digunakan untuk penelitian ini, pada penelitian ini kami menggunakan skala likert dengan prosedur pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, dalam penelitian kali ini, instrumen yang kami gunakan ada 4, yaitu instrumen Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data disini ditunjukkan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian lapangan ini diperoleh melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

(Sugiyono, 2015). Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda berupa Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dan Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan

memperoleh gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program Computer Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 20.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Tidak valid	valid	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	8	0	8	.935	Reliabel
Kompensasi	3	0	3	.781	Reliabel
Motivasi	11	0	11	.678	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0	6	.735	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 30 responden dengan 4 variabel dan total 28 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel kepemimpinan, variable kompensasi, variabel motivasi, dan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05). Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar di atas 0,60, sehingga masing-masing variable adalah reliable

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 2 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah

0,873 > 0,05, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91442163
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.056
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873

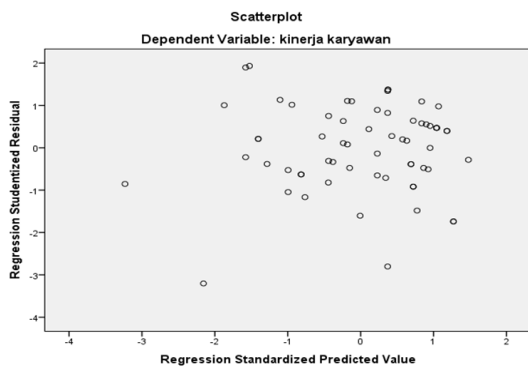
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel beassama dengan nol.

Table 4. Uji Linearitas berdasarkan nilai linearity

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan	<i>Linearity</i>	21.117	1	21.117	5.856	.019
Kompensasi	<i>Linearity</i>	53.442	1	53.442	13.084	.001
Motivasi	<i>Linearity</i>	22.903	1	22.903	7.462	.009

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi x_1 pada *linearity* sebesar 0,019 , nilai signifikansi x_2 pada *linearity* sebesar 0,001 , dan nilai signifikansi x_3 pada *linearity* sebesar 0,009. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable kepemimpinan, variabel kompenasi, dan variabel motivasi terdapat

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai VIF variabel kepemimpinan (1.012), variabel kompensasi (1.044), variabel motivasi (1.056). jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Table 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	.988	1.012
	Kompensasi	.958	1.044
	Motivasi	.947	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *Linearity* kurang dari 0,05.

hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua,

maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara

variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel motivasi dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Model Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	3.422	6.801	
Kepemimpinan	.209	.085	.285
Motivasi	.713	.243	.344
Kompensasi	.118	.106	.132

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,422 + 0,209 \text{ Kepemimpinan} + 0,713 \text{ Kompensasi} + 0,118 \text{ Motivasi} + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta = 3,422 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 3,422 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,209 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209 kali
3. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,713 memberikan arti bahwa terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,713 kali.

4. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,118 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka keputusan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,118 kali.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	64.706	3	21.569	5.600	.002 ^b
	Residual	227.231	59	3.851		
	Total	291.397	62			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang diperlihatkan pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.002 dengan menggunakan taraf nyata sebesar 0,05 (5%), diperoleh hasil $0.002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, hal ini

memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di The Goods Dept.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Setyowati & Haryani, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. (Wirawan, 2009) dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: Hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 7. Uji Parsial dengan Uji t

Model		t	Sig.
	(Constant)	.503	.617
1	Kepemimpinan	2.469	.016
	Kompensasi	2.931	.005
	Motivasi	1.116	.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut

Variable Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel X_1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai t_{hitung} 2.469 dengan tingkat signifikansi 0,016 , dengan menggunakan batas signifikansi < 0,05, maka signifikansi kepemimpinan sebesar 0,016 < 0,05 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil

diatas, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan penelitian (Yasinta & Budiono, 2017).

Variable Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel X_2 (Kompensasi) diperoleh nilai t_{hitung} 2.931 dengan tingkat signifikansi 0,005 , dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka signifikansi kompensasi sebesar 0,005 < 0,05 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat di terima, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang didapatkan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya, hasil hipotesis di atas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu oleh (Winata, 2016 Vol 4) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variable Motivasi

Hasil uji t untuk variabel X_3 (Motivasi) diperoleh nilai t_{hitung} 1.116 dengan tingkat signifikansi 0,269, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka signifikansi motivasi sebesar 0,269 > 0,05 dengan demikian H_1 ditolak. Dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diatas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu (Khasanah, Muttaqien, & Barlian, 2019) bahwa hasil hipotesis kedua yang menguji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh secara signifikan,

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	R tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,306	Rendah	9,36%	0,2480	Nyata
Kompensasi	0,357	Rendah	12,74%	0,2480	Nyata
Motivasi	0,144	Sangat Rendah	2,07%	0,2480	Nyata
Simultan	0,471	Sedang	22,18%	0,2480	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Dengan bantuan *software* SPSS kita dapat melihat nilai koefisien parsial dan Berdasarkan hasil analisis tabel 8 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah 0,306 artinya ada hubungan yang nyata dan rendah antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 9,36 % memberi arti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 9,36%. Hal ini sesuai dengan pengertian kepemimpinan, Keberhasilan suatu kegiatan operasional tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tim kerja sehingga harapan perusahaan dalam hal operasional dapat terlaksana sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan (Rivai, Veithzal, Bachtiar, Amar, & Boy Rafli, 2013). Dari tabel koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah 0,357 artinya adanya hubungan yang nyata dan Rendah antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 12,74% memberi arti bahwa kemampuan variabel kompensasi menjelaskan ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 12,74%. Berdasarkan teori (Simamora, 2004) kompensasi merupakan

apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,144, artinya ada hubungan yang nyata dan sangat rendah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi 2,07% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 2,07%. Menurut Sutrisno (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan adalah 0,471 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan The Goods Dept. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan adalah sebesar 22,18%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,18%. Sedangkan sisanya sebesar 77,82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian di The Goods Dept, sebanyak 63 responden, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan:

1. Ada pengaruh yang nyata variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 9,36%.
2. Ada pengaruh yang nyata variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,74%.
3. Ada pengaruh yang nyata variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 2,07%.
4. Jika variabel digabungkan secara bersama-sama ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara simultan untuk menentukan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 22,18%, dimana faktor lain yang turut berpengaruh tetapi tidak dibahas pada penelitian ini yaitu sebesar 77,82%.

Saran

Dari hasil penelitian ini yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa The Goods Dept perlu meningkatkan kualitas dari seorang pemimpin sehingga kepemimpinan akan membarikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Supervisi yang baik akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan dan karyawan akan mencontoh sifat kepemimpinan tersebut.
2. Hasil angket diketahui kompensasi perlu ditingkatkan agar membuat para karyawan di The Goods Dept dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk pemberian kompensasi perlu diperhatikan pemberian kompensasi non finansial seperti jaminan kesehatan atau

penghargaan kepada karyawan berprestasi dan kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan hari raya dan lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil angket diketahui motivasi tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Karyawan yang diberi motivasi dengan baik akan tau kemana arah tujuan kerjanya dan akan semakin menambah produktifitas kerjanya. Untuk membuat agar adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja maka perusahaan harus melakukan sesuatu seperti peningkatan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, dan pemimpin harus bisa melakukan kinerja terbaiknya agar bisa menjadi contoh baik kepada seluruh bawahan, serta pemimpin perlu membangkitkan semangat bawahan ketika saat *briefing* maupun *staff meeting*.
4. The Goods Dept secara simultan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu kepada perusahaan maupun kepada karyawan demi mencapai tujuan bersama.

Daftar Pustaka

- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Di Kecamatan Senduro Kabupaten Lamujang. *Jurnal Progress Conference*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Bachtiar, Amar, & Boy Rafli. (2013). *Pemimpin Dan*

- Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol 13 No.2*, 1-10.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA. Vol 1 No.4*, 1-10.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Priansa, & Donni. (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Wiliyawati, Cucu, & Katim. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merlynn Park Hotel Di Jakarta Pusat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1-10.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi Dan Pemasalahan*. Jakarta: Rajawali.
- Winata, E. (2016 Vol 4). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilham*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasinta, Y., & Budiono, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Royal Kuningan. *Human Capital development*, 1-10.