

PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LOREN MULIA INDAH

Author:

Utari Sagita Indriyati¹

Firman Ario²

Wilchan Robain³

Afiliation:

Universitas Panca Budi^{1,2,3}

Corresponding email

utarisagita526@gmail.com

firmario@dosen.pancabudi.ac.id

wilchan_robain@dosen.pancabudi.ac.id



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Masih terdapat beberapa masalah yang ditemui dalam penyelidikan ini berkaitan prestasi pekerja. Pekerja tidak bertanggungjawab menjalankan kerja supaya kerja tidak disiapkan dalam masa yang dikehendaki oleh pimpinan syarikat. Prestasi pekerja yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, secara separa dan serentak, terhadap prestasi pekerja. Pendekatan kajian ini menggunakan kaedah berasasiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah soal selidik. Populasi dalam kajian ini adalah seramai 60 orang pekerja di PT. Loren Mulia Indah. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, ujian andaian klasik, ujian hipotesis yang diproses menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil kajian, didapati terdapat pengaruh kepimpinan, motivasi kerja dan kompensasi yang signifikan secara separa dan serentak terhadap prestasi pekerja di PT. Loren Mulia Indah.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi

Pendahuluan

Pada umumnya setiap syarikat menaruh harapan yang tinggi agar pekerjaannya dapat meningkatkan prestasi mereka dengan lebih baik dan berkesan dalam melaksanakan tanggungjawab kerja mereka. Prestasi itu sendiri adalah tingkah laku sebenar yang ditunjukkan oleh pekerja dalam menjalankan kerja dan hasil yang dicapai daripada kerja tersebut. Prestasi ialah tahap hasil kerja pekerja dalam mencapai keperluan kerja yang diberikan, dengan kata lain prestasi adalah hasil kerja pekerja baik dari segi kualiti mahupun kuantiti berdasarkan standard kerja yang telah ditetapkan (Robbins, 2016).

Kepimpinan yang berkesan memainkan peranan yang sangat penting dalam mengarahkan, membimbing dan memotivasikan pekerja untuk mencapai matlamat syarikat. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas, mampu memberikan hala tuju yang sewajarnya, dan menunjukkan keprihatinan terhadap kebajikan pasukan, akan meningkatkan semangat dan prestasi pekerja (Sutrisno, 2010). Apabila pekerja berasa disokong oleh pemimpin mereka dan mempunyai pemahaman yang jelas tentang hala tuju dan matlamat organisasi, mereka cenderung untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.

Tabel 1. Prestasi Pekerja Pra-Tinjauan

Tidak	Item Soalan	ya		Tidak		Jumlah	
		kekerapan	%	kekerapan	%	kekerapan	%
1	Adakah pekerja bertanggungjawab menjalankan kerja mereka?	10	70%	5	20%	15	100%
Courtsey							
2	Adakah pekerja bersedia untuk bekerjasama dengan pekerja lain?	9	60%	6	40%	15	100%

Sumber: Data Tinjauan Pra-Diproses, 2023

Pra-kaji selidik untuk variabel Prestasi Pekerja dengan soalan pertama "Adakah pekerja bertanggungjawab menjalankan kerja mereka?", daripada sejumlah 15 responden yang mengambil bahagian dalam tinjauan: 10 responden atau 70% menjawab "Ya", yang menunjukkan bahawa majoriti daripada mereka percaya bahawa pekerja bertanggungjawab untuk menjalankan kerja mereka. 5 responden atau 30% menjawab "Tidak", menunjukkan bahawa sebahagian kecil responden merasakan pekerja tidak bertanggungjawab dalam menjalankan kerja mereka. Keputusan ini menggambarkan persepsi responden terhadap tahap tanggungjawab pekerja dalam menjalankan tugas. Walaupun majoriti (70%) percaya bahawa pekerja bertanggungjawab, minoriti (30%) merasakan sebaliknya. Penilaian lanjut mungkin diperlukan untuk memahami faktor yang mendasari persepsi ini, seperti jangkaan organisasi, budaya kerja atau pengurusan prestasi yang berkesan.

Pra-kaji selidik untuk soalan kedua "Adakah pekerja sanggup bekerjasama dengan pekerja lain?", dapat dilihat 9 orang responden atau 60% menjawab "Ya", yang menunjukkan majoriti daripada mereka percaya bahawa pekerja bersedia untuk bekerjasama dengan orang lain. pekerja. 6 responden atau 40% menjawab "Tidak", menunjukkan bahawa sesetengah responden merasakan bahawa pekerja tidak sentiasa bersedia untuk bekerjasama dengan rakan sekerja mereka. Keputusan ini mencerminkan variasi dalam persepsi responden terhadap sikap bekerjasama di tempat kerja. Walaupun majoriti (60%) merasakan bahawa pekerja bersedia untuk bekerjasama, yang lain (40%) merasakan sebaliknya. Penilaian lanjut mungkin diperlukan

untuk memahami faktor yang mempengaruhi sikap ini, seperti budaya kerja, komunikasi pasukan atau pengurusan konflik di tempat kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja ialah motivasi sering ditafsirkan sebagai faktor yang mendorong tingkah laku seseorang. Pada dasarnya, setiap manusia mempunyai motivasi untuk melakukan kerja, maka motivasi bermaksud wujudnya dorongan yang kuat, baik dalaman mahupun luaran, agar seseorang itu melakukan sesuatu yang lebih daripada apa yang dilakukan oleh orang lain. Motivasi boleh menggalakkan prestasi pekerja menjadi lebih baik. Ini disokong oleh penyelidikan (Adam et al., 2022), (Bagaskara & Rahardja, 2018, oleh itu, pekerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi yang tinggi juga. Namun, ini berbeza dengan kajian (Rahman et al., 2017) yang menyatakan motivasi kerja bukanlah faktor pendorong kepada prestasi pekerja yang baik atau buruk.

Sebaliknya, kompensasi juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi prestasi pekerja. Kompensasi yang mencukupi, sama ada dalam bentuk gaji, insentif atau faedah tambahan, memberikan motivasi luaran kepada pekerja untuk bekerja lebih gigih dan mencapai sasaran yang diharapkan oleh syarikat. Apabila pekerja merasakan bahawa mereka dibayar secara adil dan menerima kompensasi yang setimpal dengan usaha dan sumbangan yang mereka lakukan, mereka akan berasa dihargai, yang akhirnya meningkatkan kesetiaan dan prestasi mereka.(Adipati & Seto, 2018).

Diharapkan manfaat penyelidikan ini dapat dirasai oleh syarikat, yang akan mendapat maklumat berharga berhubung hubungan antara ketiga-tiga variabel ini dengan prestasi pekerja. Hasil penyelidikan ini boleh digunakan untuk membangunkan strategi pengurusan yang lebih berkesan, yang memberi tumpuan kepada kepimpinan yang lebih baik, dasar motivasi yang sesuai, dan sistem kompensasi yang lebih selaras dengan keperluan pekerja. Penyelidikan ini juga diharapkan dapat menyumbang kepada pembangunan teori berkaitan kepimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, serta memberi gambaran yang lebih mendalam tentang pengurusan sumber manusia dalam syarikat bagi mewujudkan persekitaran kerja yang lebih produktif dan memuaskan hati pekerja.

Studi Literatur

Kepemimpinan berasal dari kata leadership. Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pemimpin berperan aktif dalam membangun kerja sama tim di perusahaan, oleh karena itu kepemimpinan tidak bisa lepas dari struktur organisasi dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang berkualitas mengarahkan fungsi manajemen perusahaan dengan baik, maka menjadi seorang pemimpin bukan hanya mengatur tetapi juga mengarahkan dan mengawasi. Kepemimpinan adalah tanggung jawab, keteladanan, bukan kekuasaan semata. Didalam kepemimpinan, pemimpin harus santun, jujur dan adil memikul tanggung jawab dan memberi keteladanan kepada para bawahannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaan (Wijaya & Purnomolastu, 2015:3)Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Miftah Thoha,2010:49).

Winardi, (2008: 1) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu“Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari.Jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu,

kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan. Motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energi untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang di terapkan. (Fahmi Irham, 2016:25). Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang diinginkannya (David McClelland, 2013: 25).

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan yang diharapkan akan terus meningkat.

Menurut Wibowo (2014) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Metode Penelitian

Penyelidikan ini menggunakan kaedah kuantitatif. Kajian kuantitatif pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpul menggunakan kaedah soal selidik, borang soal selidik tersebut diedarkan kepada pekerja di PT. Loren Mulia Indah. Bilangan sampel dalam penyelidikan adalah 60 orang pekerja. Dalam penyelidikan ini, soal selidik telah diuji melalui ujian analisis deskriptif dan ujian kualiti data. Ujian kualiti data termasuk: Ujian pengesanan menunjukkan sejauh mana alat pengukur mengukur perkara yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Selain itu, kesahan akan ditentukan oleh keadaan responden semasa ditemu bual. Sekiranya semasa menjawab semua soalan, responden mesti berasa bebas tanpa sebarang gangguan, maka data yang diperolehi akan sah dan boleh dipercayai. Ujian kebolehpercayaan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana keputusan pengukuran secara relatifnya konsisten jika pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi kebolehpercayaan ialah tahap kebolehpercayaan atau ketekalan sesuatu alat pengukur yang menghasilkan keputusan yang sama apabila dilakukan berulang kali. Dan ujian hipotesis mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bersandar dan variabel bebas. Variabel bersandar diandaikan sebagai rawak atau stokastik, yang bermaksud ia mempunyai taburan kebarangkalian. Variabel bebas diandaikan mempunyai nilai tetap (dalam persampelan berulang).

Hasil**Uji Validitas Variabel kepemimpinan****Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.0500	30.353	.663	.888
X1.2	27.8167	31.542	.710	.884
X1.3	28.2667	29.046	.641	.895
X1.4	27.8000	30.502	.830	.873
X1.5	28.1667	31.429	.647	.889
X1.6	27.8833	32.139	.695	.885
X1.7	27.5833	32.145	.744	.882
X1.8	27.6167	32.884	.635	.890

Berdasarkan Tabel di atas, nilai kesahan pernyataan untuk kepemimpinan semuanya sah kerana nilai Korelasi Item-Jumlah Pembetulan ialah > 0.30 dan boleh digunakan dalam pengiraan seterusnya kerana kesemuanya diisytiharkan sah.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.6167	40.478	.405	.885
X2.2	26.3000	37.569	.639	.862
X2.3	26.6500	33.757	.703	.856
X2.4	26.6000	38.007	.607	.865
X2.5	26.4833	35.508	.772	.848
X2.6	26.5333	36.728	.644	.861
X2.7	26.3833	37.732	.635	.862
X2.8	26.3000	36.824	.725	.853

Berdasarkan Tabel di atas, nilai kesahan pernyataan untuk Motivasi Kerja semuanya sah kerana nilai Korelasi Item-Jumlah Dibetulkan ialah > 0.3 dan boleh digunakan dalam pengiraan seterusnya kerana kesemuanya diisytiharkan sah.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompensasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.8167	28.796	.538	.874
X3.2	27.6667	28.701	.602	.866
X3.3	27.7167	28.952	.605	.866
X3.4	27.8667	29.236	.657	.861
X3.5	28.0167	27.610	.723	.853
X3.6	27.9000	27.685	.719	.854
X3.7	27.8500	27.858	.677	.858
X3.8	27.6500	28.706	.609	.866

Berdasarkan Tabel di atas, nilai kesahihan penyata untuk Kompensasi semuanya sah kerana nilai Korelasi Jumlah Item Dibetulkan ialah > 0.3 dan boleh digunakan dalam pengiraan seterusnya kerana kesemuanya diisytiharkan sah.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.7000	26.485	.517	.825
Y.2	27.8333	26.175	.607	.811
Y.3	27.7000	25.807	.577	.816
Y.4	27.4000	30.549	.329	.842
Y.5	27.6500	27.113	.630	.809
Y.6	27.6833	26.729	.553	.819
Y.7	27.6333	26.575	.681	.803
Y.8	27.4833	27.373	.666	.806

Berdasarkan Tabel di atas, nilai kesahan penyata untuk prestasi pekerja semuanya sah kerana nilai Corrected Item-Total Correlation ialah > 0.3 dan boleh digunakan dalam pengiraan seterusnya kerana semuanya diisytiharkan sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	,899	8
Motivasi kerja	,877	8
Kompensasi	,878	8
Kinerja karyawan	,836	8

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahawa nilai Cronbach Alpha adalah > 0.6 maka variabel tersebut dikatakan boleh dipercayai.

Uji Asumsi Klasik

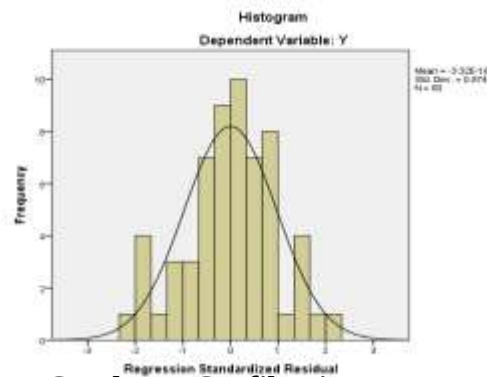
Uji Normalitas

Tabel 7 Uji Noramalitas

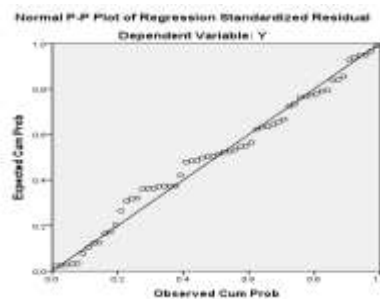
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63558326
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel $> 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

**Gambar 1 Grafik Histogram**

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.

**Gambar 2 Normal P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

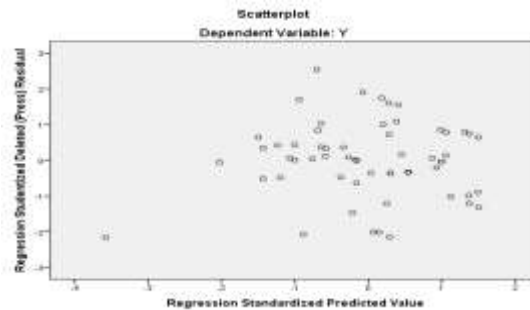
Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.627	1.595
X2	.805	1.242
X3	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Daripada data di atas, setelah diproses menggunakan SPSS, dapat dilihat nilai toleransi bagi setiap variabel adalah melebihi 0.01 dan nilai VIF adalah < 10 , ini membuktikan bahwa nilai VIF bagi setiap variabel adalah bebas daripada gejala multikolineariti.



Gambar 3 Grafik Scatter Plot

Uji Heteroskedastisitas

Daripada gambar di atas, dapat dilihat bahwa terdapat corak yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada paksi Y, jadi heteroskedastisitas tidak berlaku.

Regresi Berganda

Tabel 9 Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010
	X1	.228	.123	.246	2.846	.008
	X2	.003	.100	.003	3.028	.000
	X3	.434	.122	.445	3.543	.001

Berdasarkan pengiraan yang dijalankan menggunakan SPSS 22.0 di atas, persamaan regresi model regresi berganda berikut akan diperoleh:

$$Y = 10,460 + 0.228X_1 + 0.003X_2 + 0.434X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi, pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi pekerja dianalisis yaitu:

1. 10,460 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi adalah sifar (0) maka nilai prestasi pekerja ialah 10,460.
2. 0.228 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan dinaikkan sebanyak 100%, nilai prestasi pekerja akan meningkat sebanyak 22.8%.
3. 0.003 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dinaikkan sebanyak 100%, nilai prestasi pekerja akan menurun sebanyak 0.3%.
4. 0.434 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi dinaikkan sebanyak 100%, nilai prestasi pekerja akan meningkat sebanyak 43.4%.

Uji t

Tabel 10 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010
	X1	.228	.123	.246	2.846	.008

X2	.003	.100	.003	3.028	.000
X3	.434	.122	.445	3.543	.001

Daripada hasil kajian ini, nilai signifikan kepemimpinan berdasarkan ujian t diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,846 > 1.67$) dan aras signifikan ($Sig\ 0.008 < \alpha 0.05$). Oleh itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima Kesimpulannya: terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Daripada hasil kajian ini, nilai signifikan kepemimpinan berdasarkan ujian t diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.028 > 1.67$) dan tahap keertian ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$).Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima Kesimpulannya: terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Daripada hasil kajian ini, nilai signifikan kepemimpinan berdasarkan ujian t diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.543 > 1.67$) dan tahap keertiannya ialah ($Sig\ 0.001 < \alpha 0.05$).Oleh itu H_0 ditolak dan H_1 diterima Kesimpulannya ialah: terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Uji F

Tabel 11 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	772.754	3	257.585	11.378	.000 ^b
Residual	1267.829	56	22.640		
Total	2040.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan keputusan ujian F di atas, nilai Fcount ialah 11.378 dan nilai FTable ialah 2.77 ($11.378 > 2.77$) dengan nilai signifikan 0.000 ($Sig.\ 0.000 < \alpha 0.05$), justeru H_0 ditolak. Kesimpulannya: terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Uji Determinasi

Tabel 12 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615(a)	.379	.345	2,92669

Daripada keputusan ujian penentuan dapat dilihat ialah 0.345 dan ini menyatakan bahawa variabel pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi adalah sebanyak 34.5% untuk mempengaruhi variabel prestasi pekerja yang selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Daripada hasil kajian ini, nilai signifikan kepemimpinan berdasarkan ujian t diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,846 > 1.67$) dan aras signifikan ($Sig\ 0.008 < \alpha 0.05$). Oleh itu, H_0 ditolak dan

H1 diterima Kesimpulannya: terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap prestasi pekerja

Menurut Rivai (2019) ciri ialah keseluruhan cara seseorang individu bertindak dan berinteraksi dengan individu lain. Ciri-ciri membentuk tingkah laku setiap individu. Oleh itu, jika anda ingin lebih memahami tingkah laku seseorang dalam organisasi, adalah sangat berguna untuk mengetahui sesuatu tentang ciri-ciri mereka. Dalam usaha meningkatkan prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi, ciri-ciri pekerja harus mendapat perhatian yang teliti. Dalam hal ini, pekerja dikehendaki terus meningkatkan kualiti ciri dan prestasi mereka. Hanya dengan ciri-ciri yang kukuh dan kualiti profesional yang mencukupi boleh tugas dan fungsi mereka mencapai prestasi maksimum.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Daripada hasil kajian ini, nilai signifikan motivasi kerja berdasarkan ujian t diperoleh pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.028 > 1.67$) dan tahap signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). Maka, H1 diterima dan H0 ditolak Kesimpulannya: terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Mengikut Sedarmayanti (2019), motivasi kerja adalah segala-galanya di sekitar tempat kerja di mana pekerja lebih memfokuskan kepada objek dan situasi di sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Isu persekitaran kerja dalam sesebuah organisasi adalah sangat penting, dalam hal ini perlu mengawal dan mengatur faktor motivasi kerja dalam menjalankan aktiviti organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Daripada hasil kajian ini, nilai signifikan kepemimpinan yang diperolehi berdasarkan ujian t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.543 > 1.67$) aras signifikan ($Sig\ 0.001 < \alpha 0.05$). Oleh itu H0 ditolak dan H1 diterima Kesimpulannya ialah: terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Kompensasi adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar rekan kerja (Sedarmayanti, 2019:25). Persekitaran kompensasi ini juga merupakan kumpulan persekitaran kerja yang tidak boleh diabaikan. Kompensasi ini tidak kurang pentingnya daripada motivasi kerja pekerja sangat dipengaruhi oleh syarat kompensasi, contohnya hubungan dengan sesama pekerja dan dengan pemimpin mereka. Sekiranya hubungan pekerja dengan pekerja lain dan dengan kepemimpinan berjalan dengan baik, ia akan membuatkan pekerja berasa lebih selesa dalam persekitaran kerja. Dengan cara ini, semangat pekerja akan meningkat dan prestasi juga akan meningkat.

Menurut Nitisemito (2018), syarikat seharusnya dapat menggambarkan keadaan yang menyokong kerjasama antara pihak atasan, bawahan dan mereka yang mempunyai status jawatan yang sama dalam syarikat. Syarat yang harus diwujudkan ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan kawalan diri.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan keputusan ujian F di atas, $F_{count} > F_{tabel}$ ($11.378 > 2.77$) diperolehi dengan nilai signifikan 0.000 ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$), dengan itu H0 ditolak, kesimpulannya ialah: terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan, , motivasi kerja dan kompensasi ke atas prestasi pekerja.

Menurut Rivai (2019), ciri membentuk tingkah laku setiap individu. Oleh itu, jika anda ingin lebih memahami tingkah laku seseorang dalam organisasi, adalah sangat berguna untuk mengetahui sesuatu tentang ciri-ciri mereka. Dalam usaha untuk meningkatkan prestasi pekerja dalam organisasi, ciri-ciri pekerja harus mendapat perhatian yang teliti. Dalam hal ini, pekerja dikehendaki terus meningkatkan kualiti ciri dan prestasi mereka. Hanya dengan ciri-ciri yang

kukuh dan kualiti profesional yang mencukupi boleh tugas dan fungsi mereka mencapai prestasi maksimum.

Menurut Sedarmayanti (2019), motivasi kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja di mana pekerja lebih memfokuskan kepada objek dan situasi di sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Isu persekitaran kerja dalam sesebuah organisasi adalah sangat penting, dalam hal ini perlu mengawal dan mengatur faktor motivasi kerja dalam menjalankan aktiviti organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019), kompensasi juga merupakan sekumpulan persekitaran kerja yang tidak boleh diabaikan. Kompensasi ini tidak kurang pentingnya daripada motivasi kerja pekerja sangat dipengaruhi oleh keadaan kompensasi, contohnya hubungan dengan sesama pekerja dan dengan pemimpin mereka. . Sekiranya hubungan pekerja dengan pekerja lain dan dengan kepimpinan berjalan dengan baik, ia akan membuatkan pekerja berasa lebih selesa dalam persekitaran kerja. Dengan cara ini, semangat pekerja akan meningkat dan prestasi juga akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai persentase dari indikator kinerja pegawai dikantor Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variable pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi sebesar 34,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

Referensi

- Adipati, K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada Pt. Mncleasing Palembang*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 8(2), 74-78.
- Al Rasyid, F., Roswaty, R., & Kurniawan, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada pt. Ciomas Adisatwapalembang*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 8(2), 90-94.
- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). *Determinant Of Employee Performance In Public Organization: The Case Of Dessie City Municipality Office*. International Journal Of Marketing & Human Resource Research, 1(01)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketigabelas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bahri, Syamsul Dan Zamzam, Fahkry. 2015 *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Semamos*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hutahaeen, W.S (2021). *Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahlimedia Press

- Ismail Sitompul, Taufik., & Langgeng Ratnasari, Sri. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam*. Dimensi, Vol. 8, No. 3 : 386-403 November 2019
- Kadarisman. (2015). *Manajemen Kompensasi*, Cetakan Lima belas. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Khori, Moh & Oktavia, N.R (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan*, Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, 19 (1), 81-82.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan, & Motivasi Kerja*. CV. Berkah Utami.
- Novialni, Riska., & Pragiwani, Meita. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah*. Responsive, Volume 3 No. 1 April 2020 : 35 – 42
- Nurjaya, & Riswan, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Pada P.T Riztech Multi Cemerlang Makassar* 7(2) 56-63.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer Behavior Edisi 11 Global Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Cetakan Pe)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Subarkah, Ridwan. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 No. 1, pp.11-32.
- Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud*. Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro, 5(1), 37-46.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yudawan, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Magelang Dinas Bina Marga Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah)*. Volatilitas, 4(4).