

LAPORAN AKHIR PENELITIAN



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER PRATAMA KURNIA SARI BANYUMANIK

Tim Pengusul

Ratna Kusumawati, S.E., M.M
Riesmita Kustanti, S.E., M.M

UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG

2018

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Pratama Kurnia Sari Banyumanik

1. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Ratna Kusumawati, S.E., M.M
 - b. NPP : 01.00.0.0024
 - c. Pangkat dan Jabatan : III B/ Asisten Ahli
 - d. Program Studi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi
2. Anggota Peneliti : Riesmita Kustanti, S.E., M.M
3. Biaya Penelitian : Rp : 3.500.000., (*Tiga Juta Limaratus Ribu Rupiah*)

Semarang,

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



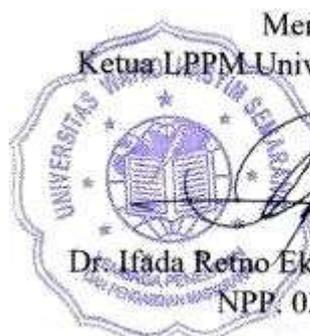
Khanifah, SE., M.Si, Akt, CA
NIDN. 0606067501

Ketua Peneliti



Ratna Kusumawati, S.E., M.M.
NPP. 01.00.0.0024

Menyetujui,
Ketua LPPM Universitas Wahid Hasyim



Dr. Ifada Retno Ekaningrum, S.Ag, M.Ag
NPP: 03.05.1.0142

SURAT TUGAS

Nomor :/D.08/UWH/V/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang, memberi tugas kepada:

NO.	NAMA	NPP/NIM	JABATAN
1.	Ratna Kusumawati	01.00.0.0024	Asisten Ahli / III B
2.	Riesmita Kustanti, S.E., M.M	03.18.1.0533	Penata Muda Tk.1 / II B

Untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Pratama Kurnia Sari Banyumanik” pada:

Hari/Tanggal : Kamis-Senin, 16-20 Mei 2019

Demikian surat tugas ini Kami buat, mohon dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Semarang, 6 Mei 2019

Dekan Fakultas Ekonomi Unwahas



Khanifah, SE., M.Si, Akt, CA
NIDN. 0606067501

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi sekarang ini mendorong berkembangnya ilmu pengetahuan dan informatika secara pesat, hal tersebut mendorong perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta terus melakukan pengembangan dalam mencapai tujuan melalui perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu perusahaan, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan suatu perusahaan adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko 2003). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan kepemimpinan yang sesuai.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan dengan cara memotivasi karyawan.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001). Tiga elemen utama dalam memotivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Elemen intensitas ini memang penting. Namun bagi perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika intensitas seseorang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Maka elemen kedua, yaitu arah diperlukan untuk menyelaraskan motivasi individu dengan tujuan perusahaan. Maka, pertimbangan kualitas serta intensitas secara bersamaan perlu dilakukan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Dimensi terakhir dari motivasi adalah ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbins, 2008). Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan disiplin kerja di mana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu.

Salah satu motivasi seseorang dalam bekerja adalah kompensasi, kompensasi merupakan Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja, Nawawi (2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai

tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

Mengingat pentingnya divisi marketing dalam memajukan perusahaan, maka manajemen menentukan kriteria dalam perekrutan dan pengembangan karir seorang marketing di Pratama Kurnia Sari Banyumanik. Pada karyawan yang telah melampaui target penjualan pada satu bulan tertentu, maka ia dinaikkan targetnya menjadi dua belas unit untuk masuk ke kategori A. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi besaran kompensasi masing-masing karyawan. Semakin banyak unit yang terjual, maka semakin banyak pula kompensasi yang diterima. Kondisi demikian rupanya memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan. Mereka bersaing secara sportif dalam melakukan penjualan. Strategi ini merupakan keputusan pimpinan akan perbaikan dari sistem manajemen terdahulu, karena pimpinan manajemen yang sebelumnya tidak menjalankan sistem target yang ini. Pada kepemimpinan yang lalu, penjualan tidak mencukupi target penjualan yang direncanakan. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh tidak adanya pemberian bonus dan insentif pada marketing yang melakukan penjualan produk, sehingga para marketer tidak menjalankan fungsinya dengan maksimal. Tentu saja hal tersebut juga membawa pengaruh pada motivasi karyawan, motivasi kinerja mereka menurun karena pemenuhan kebutuhan utama akan kompensasi tidak tercukupi.

Belajar dari kegagalan tersebut, maka dilakukan pergantian kepemimpinan yang disertai dengan pembenahan di beberapa divisi, salah satunya divisi 3

marketing. Pimpinan yang saat ini menjabat, memberikan keleluasaan pada marketer untuk melakukan penjualan produk dengan cara apapun dengan catatan membawa nama baik Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi perlu mendapat perhatian dalam rangka peningkatan kinerja. Penelitian tentang hal tersebut perlu dilakukan sehingga peneliti menuangkannya dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing dealer Pratama Kurnia Sari Banyumanik”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka identifikasi masalah yang ada pada divisi marketing dealer Pratama Kurnia Sari Banyumanik adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang tidak sesuai memberikan semangat kerja yang kurang baik kepada karyawan.
2. Motivasi yang belum tergali dengan baik.
3. Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada kajian tentang kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi, rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Perumusan Masalah Khusus

Secara khusus perumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik?

1.4.2 Perumusan Masalah Umum

Secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

1.5.2 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah:

1.6.1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi pada konsep variabel-variabel adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi pada aspek manajemen di lingkungan Pratama Kurnia Sari Banyumanik dalam rangka

meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

2. Memberikan wacana atau tambahan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan kebijakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna meningkatkan kinerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA TEORETIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan

Pemimpin sebagai *role model* bawahan semestinya menjadi dapat menjadi panutan dan memberikan arahan yang baik kepada bawahan, disanalah peran pemimpin tersalurkan melewati gaya kepemimpinan yang dianut. Berikut definisi kepemimpinan menurut pendapat beberapa ahli, Rivai (2006), kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan

untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya 8

sasaran. Sehingga, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut Dubrin (2005) menyatakan kepemimpinan itu adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah. Adapun Siagian (2009) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

2.1.1.2 Dimensi Kepemimpinan

Studi yang dilakukan Fleishman seperti dikutip Sunyoto (2013) terdapat dua faktor dimensi kepemimpinan yang mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

1. Pemrakarsa struktur

Pemrakarsa struktur berkaitan dengan sejauh mana pemimpin mengorganisir dan menentukan tugas, membentuk jaringan komunikasi, dan menilai prestasi kelompok.

2. Pertimbangan

Pertimbangan (*consideration*) perilaku pemimpin yang meliputi kepercayaan, saling menghargai, persahabatan, dukungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Definisi motivasi merupakan sebuah bentuk kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi Hasibuan (2007). Pendapat lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan (Siagian, 2007).

Motivation is a term that refers to a process that elicits, controls, and sustains certain behaviors. Motivation is a group of phenomena which affect the nature of an individual's behavior, the strength of the behavior, and the persistence of the behavior. ([http:// en.wikipedia.org/wiki/Motivation](http://en.wikipedia.org/wiki/Motivation)).

Motivasi dapat pula disimpulkan sebagai bentuk komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Teori motivasi dapat dibagi dalam beberapa kategori sebagai berikut: (Siagian, 2007)

2.1.3.1 Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow yang dikutip Hasibuan dalam Hartatik (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya

demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Uraian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diatas sekaligus menjadi dimensi pengukuran motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan oleh para pegawai yang selain terdiri dari upah/ gaji, dapat pula berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan kendaraan, tunjangan

pakaian keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Kompensasi adalah wujud penghargaan yang diberikan perusahaan atas apa yang telah dikerjakan karyawannya. Untuk mengemukakan pengertian lain tentang kompensasi, berikut beberapa batasan pengertian kompensasi menurut para ahli yang diuraikan secara terperinci. Handoko (2001) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atau imbalan yang berwujud uang dalam bentuk tertentu yang didalamnya termasuk tunjangan-tunjangan maupun atas kemungkinan pemotongan yang dikenakan kepadanya dimana telah disesuaikan atas tingkat kemampuan dan tanggung jawab maupun kemampuan resiko yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Sedangkan Mangkunegara (2001) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Adapun Panggabean (2002) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Wibowo (2007) memberikan pernyataan yang berbeda bahwa kompensasi yaitu merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dan menurut Dessler dalam Samsudin (2006) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

Kompensasi memiliki arti yang khusus bagi karyawan. Sebagai karyawan, mereka mungkin memikirkan kompensasi sebagai imbalan bagi pekerjaan yang memuaskan atau menonjol. Karena itu gaji adalah determinan penting dari keberadaan ekonomi dan sosial karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi lingkungan kerja menurut Dessler dalam Samsudin (2006) sebagai acuan dalam pembahasan.

2.1.3.2 Dimensi Kompensasi

Dessler (2010) menilai bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen yang dalam penelitian ini dirangkum menjadi dua yaitu kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi kompensasi adalah sebagai berikut sebagai berikut:

1. Kompensasi ekstrinsik (finansial)

Kompensasi ekstrinsik (finansial) dibedakan menjadi dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)

terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk:

- a) Gaji, yang diartikan sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Upah, yang diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

- c) Bonus, yang diartikan sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
 - d) Insentif, yang diartikan sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) atau biasa disebut tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, yaitu seperti :
- a. Program asuransi, merupakan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.
 - b. Program pensiun, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan pada masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah, sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional dan internasional saja yang biasanya menggunakan program ini, selain instansi pemerintahan yang memang diwajibkan memberikan dana pensiun kepada pegawai tetapnya.

c. Bayaran saat tidak masuk kerja, yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Beberapa perusahaan juga telah menambahkan tunjangan uang makan dan transportasi sebagai fasilitas yang mereka berikan kepada karyawannya.

3) Kompensasi intrinsik (non-finansial)

Kompensasi intrinsik (non-finansial) adalah kepuasan yang diperoleh seseorang atas pekerjaan itu sendiri, dan atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja, seperti tugas-tugas yang menarik, jam kerja yang luwes, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, kebijakan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Secara lebih sistematis Panggabean (2009) menguraikan bentuk kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah dan gaji serta insentif, Kompensasi tak langsung berupa fasilitas dan tunjangan, yang sekaligus dijadikan rujukan indikator dalam penelitian ini.

1) Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja yang biasanya dibayarkan kepada pegawai atau karyawan tidak tetap, yang dihitung Upah per jam, per hari, dan per tengah hari. Sedangkan gaji

merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atau karyawan tetap atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

2) Insentif

Insentif (*incentive*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi di luar gaji atau upah, diberikan berdasarkan produktifitas, keuntungan, dan pencapaian kinerja lainnya.

3) Tunjangan

Tunjangan (*employee benefit*) adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk perlindungan dan penghargaan diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan (Simamora, 2006). Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan, dana pensiun dan lainnya.

4) Fasilitas

Fasilitas (*perquisites*) adalah pemberian sarana kerja dan kenikmatan lainnya seperti kendaraan dinas, keanggotaan klub, tempat parkir, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh perusahaan (Simamora, 2006).

2.1.4 Kinerja

2.1.1.1 Deskripsi kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, bisa diartikan dengan pelaksanaan tugas, bisa juga diartikan sebagai hasil kerja ataupun prestasi kerja. Namun demikian sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya prestasi kerja akan tetapi termasuk di dalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Di samping itu, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Untuk mengemukakan pengertian lain tentang kinerja, berikut beberapa batasan pengertian kinerja menurut para ahli, menurut Mangkunegara (2005) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa "pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Lebih lanjut Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani, 2003) menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan

dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Tanpa mengetahui tiga faktor tersebut, kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Penelitian ini merujuk pada definisi kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) sebagai acuan dalam pembahasan, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.1.2 Dimensi kinerja

Menurut Mangkunegara (2002), ada delapan dimensi yang perlu diperhatikan dalam kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*), diantaranya:

- a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)
Kualitas pekerjaan akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- b. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- c. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. Kreatifitas (*Creativeness*)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kerjasama (*Cooperative*)
Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f. Inisiatif (*Initiative*)
Keaslian ide-ide segar yang disampaikan sebagai program perusahaan untuk periode waktu yang akan datang.
- g. Ketergantungan (*Dependerability*)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

h. Kualitas personal (*Personal qualities*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan, dan integrasi pribadi.

Kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor *effort*, tetapi juga oleh kemampuan dan *skill* karyawan. Kemampuan (fisik dan mental) dan ketrampilan karyawan sangat menentukan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Kemampuan manajer dalam mengkombinasikan usaha (*effort*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) akan memaksimalkan kinerja perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan dukunga teoretis dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai *referensi*. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

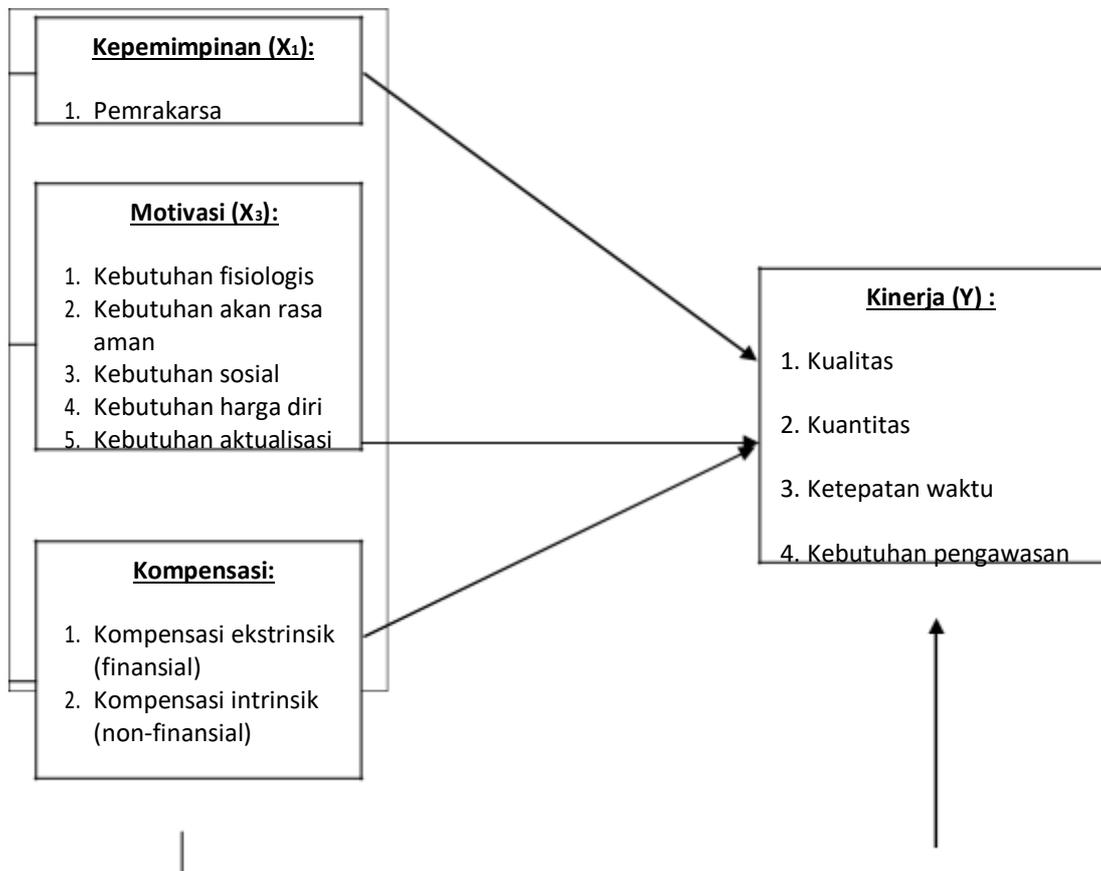
Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian Ini

No	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan,	Penelitian kuantitatif	Regresi Linier berganda	Kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan

	Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Vera Parlinda dan Wahyudin (2007)	Menguji hipotesis		kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta
2	Paulus Sawedulung. 2013. Motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik individu terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud	Motivasi kerja Kompensasi Pelatihan dan pengembangan Karakteristik individu kinerja	Kuantitatif, model persamaan regresi berganda, alat uji statistik Anova	Motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Perilaku Individu dalam Organisasi Pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Pekalongan (Budi Sucipto, 2012)	Variabel bebas: kepemimpinan Motivasi dan Kompensasi terhadap Perilaku Variabel terikat: Perilaku individu	Regresi berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Perilaku Individu. Variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap perilaku individu karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoretis

Berdasarkan landasan teori dari variabel penelitian kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoretis

2.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

2.5.1 Hipotesis Umum

Diduga ada pengaruh pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi marketing dealer sepeda motor Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

2.5.2 Hipotesis Khusus

Hipotesis khusus yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan model kuantitatif, sebab untuk menguji teori, menguji hipotesis, penggunaan alat uji statistik digunakan angka-angka dengan pengolahan data statistik mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penyajiannya dilakukan dalam bentuk dan model angka-angka berdasarkan hasil olahan statistik pula (Arikunto, 2007).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang akan dijabarkan dibawah ini:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, kemudian diamati dan dicatat oleh peneliti. Data ini diperoleh dari hasil angket dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sejumlah responden. Penerapannya dalam penelitian ini adalah

berkaitan dengan: (1) kepemimpinan, (2) motivasi, (3) kompensasi, serta (4) kinerja karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain, seperti halnya buku referensi, brosur, majalah, jurnal dan dokumen-dokumen. Selain itu juga data pendukung pelaksanaan penelitian berupa: dokumen: jumlah karyawan, penilain kinerja, daftar hadir karyawan, serta data pendukung lainnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu dokumentasi dan kuesioner.

3.3.1 Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode yang dipakai untuk mencari data tentang hal atau variabel berupa; catatan, daftar nilai, buku, surat kabar, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan menyajikan daftar pernyataan/ pertanyaan yang telah dibuat terlebih dahulu yang diajukan kepada responden sebagai objek penelitian. Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pernyataan disertai dengan penilaian terhadap pernyataan tersebut dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5

(Sugiyono, 2013). Jawaban responden bersifat bebas/ terbuka sesuai dengan yang dilakukan, dialami, dan dirasakan tanpa adanya pengaruh dari siapapun. Pemberian skor pernyataan pada skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1
- b. Pernyataan Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2
- c. Pernyataan Kurang Setuju (KS) memiliki skor 3
- d. Pernyataan Setuju (S) memiliki skor 4
- e. Pernyataan Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5

Selanjutnya data yang diperoleh dari jawaban responden dikumpulkan dan dimasukkan ke dalam tabel sebagai data primer (*tabulating*). Data primer yang terkumpul diolah menggunakan program statistik *SPSS for Windows Ver. 17.0*.

3.4 Variabel, Definisi Konsep Dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel penelitian yaitu:

1. Variabel bebas (*Variabel Independen*) yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3).
2. Variabel terikat (*Variabel Dependen*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikatnya adalah kinerja (Z).

Variabel, definisi konsep variabel dan definisi secara operasional variabel ini dapat dikemukakan seperti tersaji pada tabel berikut.

3.7 Uji Kelayakan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisioner dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2006) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum_{xy} - (\sum_x)(\sum_y)}{\sqrt{\{(n\sum_x^2 - (\sum_x)^2) - (n\sum_y^2 - (\sum_y)^2)\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi *Product Moment*

\sum_{xy} = jumlah keseluruhan dari skor x dan y

\sum_x = jumlah skor x

\sum_y = jumlah skor y

\sum_x^2 = jumlah x kuadrat

\sum_y^2 = jumlah y kuadrat

n = koresponden

Proses perhitungan dikerjakan dengan menggunakan sarana bantu komputer dengan program SPSS *Ver 17.0 for Windows*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala dan sebaliknya, semakin rendah reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin tidak stabil alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala (Azwar dalam Arikunto, 2006).

Untuk menguji tingkat reliabilitas dari penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach* merujuk pada teori Imam Gahazali (2005) sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k - 1} \cdot 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2}$$

Dimana:

r = koefisien reliabilitas yang dicari

k = jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = varians butir-butir pertanyaan

σ^2 = varians skor tes

Untuk mencari perhitungan varians (σ_i^2) tiap butir soal digunakan rumus berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\frac{(\sum x_i^2)}{N} - \left(\frac{\sum x_i}{N}\right)^2}{N}$$

Dimana:

σ_i^2 = varians butir pertanyaan ke-n (misal ke-1, ke-2)

X_i = jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan

Selanjutnya perlu ditafsirkan hasil dari harga indeks yang didapat indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach* yaitu: "Dinyatakan reliabel jika harga $r \geq 0,60$ (paling tidak mencapai 0,60), kemudian harga indeks reliabilitas yang distandarkan paling tidak harus mencapai ($r \leq 0,60$). Jika α mencapai 0,85 bahkan $r = 0,90$ dikatakan reliabilitas tinggi".

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi atau analisis regresi dalam studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini berupa metode analisis statistik. Teknik statistik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan memakai teknik analisis regresi dua prediktor.

$$Y = F (X_1, X_2, X_3)$$

Dimana:

Y = kinerja

X₁ = kepemimpinan

X₂ = motivasi

X₃ = kompensasi

Kemudian setelah data diolah menggunakan SPSS *Ver 17.0 for*

Windows dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = kinerja

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien variabel bebas

X₁ = kepemimpinan

X₂ = motivasi

X₃ = kompensasi

3.8.2 Uji Model

3.8.2.1 Uji F (Anova Test)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi, motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F kritis (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam tabel *Analysis of variance*.

3.8.2.2 Uji Koefisien Determinasi (uji R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase yang mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu, jika *Adjusted R Square* (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, sehingga model yang dipergunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikat. Sebaliknya jika *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan semakin kecil, maka model yang dipergunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel terikat.

3.8.3 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengajuan terhadap hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

3.8.3.1 Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Pengukuran t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada 5% rumus yang digunakan (Gujarati, 1999):

$$t_h = \frac{b - \beta}{S_e}$$

Keterangan:

t_h : t hitung

β : parameter yang

diestimasi b : koefisien regresi

S_e : standart error.

Dengan pengujian satu sisi, setiap koefisien regresi dikatakan signifikansi bila nilai mutlak $t_h > t_t$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima sehingga ada pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan, motivasi dan

terhadap kinerja karyawan, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_h < t_t$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Secara parsial semua variabel bebas dalam penelitian ini dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 5\%$ apabila nilai *probability significancy* dari t-rasio pada hasil regresi lebih kecil dari 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja. Berdasarkan

hasil pengolahan data, analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan sebagai berikut:

4.1.1.1 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai suatu kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi aktivitas dan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi tertentu (Sunyoto, 2013). Tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden mengenai Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	18	32	21	1	0	72
	25.0%	44.4%	29.2%	1.4%	0%	100%
2	19	35	15	3	0	72
	26.4%	48.6%	20.8%	4.2%	0%	100%
3	12	46	11	3	0	72
	16.7%	63,9%	15.3%	4.2%	0%	100%
4	13	45	12	2	0	72
	18.1%	62.5%	16.7%	2.8%	0%	100%
5	21	35	13	3	0	72
	29.2%	48.6%	18.1%	4.2%	0%	100%

6	13	45	11	3	0	72
	18.1%	62.5%	15.3%	4.2%	0%	100%
7	15	45	11	1	0	72
	20.8%	62.5%	15.3%	1.4%	0%	100%
8	21	31	19	1	0	72
	29.2%	43.1%	26.4%	1.4%	0%	100%
Rata-rata variabel	16	40	14	2	0	72
	22.93%	54.99%	19.63%	2.45%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tanggapan responden terhadap variable kepemimpinan diperoleh hasil rata-rata yaitu sebagian besar menjawab setuju dengan nilai 40 atau 54.99%. Adapun perincian tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden tentang pernyataan 1 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 44.4% atau 32 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 29.2% atau 21 responden, diikuti sangat setuju 25.0% atau 18 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- b. Tanggapan responden tentang pernyataan 2 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 48.6% atau 35 responden, Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 26.4% atau 19 responden, diikuti kurang setuju 20.8% atau 15 responden dan tidak setuju 4.3% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- c. Tanggapan responden tentang pernyataan 3 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 63.9% atau 46 responden, jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 16.7% atau 12 responden, diikuti kurang setuju 15.3% atau 11 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- d. Tanggapan responden tentang pernyataan 4 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 62.5% atau 45 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju sebanyak 18.1% atau 13 responden, dan kurang setuju 16.7% atau 12 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- e. Tanggapan responden tentang pernyataan 5 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 48.6% atau 35 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 29.2% atau 21 responden, diikuti kurang setuju 18.1% atau 23 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- f. Tanggapan responden tentang pernyataan 6 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 62.5% atau 45 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 18.1% atau 13 responden, diikuti kurang setuju 15.3% atau 11 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- g. Tanggapan responden tentang pernyataan 7 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 62.5% atau 45 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 20.8% atau 15 responden, diikuti

kurang setuju 15.3% atau 11 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- h. Tanggapan responden tentang pernyataan 8 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 43.1% atau 33 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 29.2% atau 21 responden, diikuti kurang setuju 15.3% atau 11 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

4.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. (Hartatik, 2014). Tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden mengenai Variabel motivasi

Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	17	36	18	1	0	72

	23.6%	50.0%	25.0%	1.4%	0%	100%
2	14	38	20	0	0	72
	19.4%	52.8%	27.8%	0%	0%	100%
3	21	30	20	1	0	72
	29.2%	41.7%	27.8%	1.4%	0%	100%
4	20	28	20	4	0	72
	27.8%	38.9%	27.8%	5.6%	0%	100%
5	18	36	17	1	0	72
	25.0%	50.0%	23.6%	1.4%	0%	100%
6	16	37	18	1	0	72
	22.2%	51.4%	25.0%	1.4%	0%	100%
7	21	34	14	3	0	72
	29.2%	47.2%	19.4%	4.2%	0%	100%
8	20	34	17	1	0	72
	27.8%	47.2%	23.6%	1.4%	0%	100%
9	19	34	18	1	0	72
	26.4%	47.2%	25.0%	1.4%	0%	100%
10	24	30	15	3	0	72
	33.3%	41.7%	20.8%	4.2%	0%	100%
11	11	39	22	0	0	72
	15.3%	54.2%	30.6%	0%	0%	100%
12	26	36	8	2	0	72
	36.1%	50.0%	11.1%	2.8%	0%	100%
13	23	39	8	2	0	72

	31.9%	54.2%	11.1%	2.8%	0%	100%
14	17	36	17	2	0	72
	23.6%	50.0%	23.6%	2.8%	0%	100%
15	12	43	13	4	0	72
	16.7%	59.7%	18.1%	5.6%	0%	100%
16	9	38	24	1	0	72
	12.5%	52.8%	33.3%	1.4%	0%	100%
17	16	37	18	1	0	72
	22.2%	51.4%	25.0%	1.4%	0%	100%
18	18	35	17	2	0	72
	25.0%	48.6%	23.6%	2.8%	0%	100%
19	16	35	18	3	0	72
	22.2%	48.6%	25.0%	4.2%	0%	100%
20	9	38	23	2	0	72
	12.5%	52.8%	31.9%	2.8%	0%	100%
Rata-rata Variabel	17	36	17	2	0	72
	24.09%	49.52%	23.95%	2.44%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tanggapan responden terhadap variable motivasi diperoleh hasil rata-rata yaitu sebagian besar menjawab setuju dengan nilai 49.52% atau 36 responden. Adapun perincian tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden tentang pernyataan 1 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 25.0% atau 18 responden, diikuti sangat setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- b. Tanggapan responden tentang pernyataan 2 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 52.8% atau 38 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 27.8% atau 20 responden, diikuti sangat setuju 19.4% atau 14 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- c. Tanggapan responden tentang pernyataan 3 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 41.7% atau 30 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 29.2% atau 21 responden, diikuti kurang setuju 27.8% atau 20 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- d. Tanggapan responden tentang pernyataan 4 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 38.9% atau 28 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 27.8% atau 20 responden, diikuti sangat setuju 27.8% atau 20 responden dan tidak setuju 5.6% atau 4 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- e. Tanggapan responden tentang pernyataan 5 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 25.0% atau 18 responden,

- diikuti kurang setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- f. Tanggapan responden tentang pernyataan 6 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 51.4% atau 37 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 25.0% atau 18 responden, diikuti sangat setuju 22.2% atau 16 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- g. Tanggapan responden tentang pernyataan 7 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 29.2% atau 21 responden, diikuti kurang setuju 19.4% atau 14 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- h. Tanggapan responden tentang pernyataan 8 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 27.8% atau 20 responden, diikuti kurang setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- i. Tanggapan responden tentang pernyataan 9 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 26.4% atau 19 responden, diikuti kurang setuju 25.0% atau 18 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- j. Tanggapan responden tentang pernyataan 10 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 41.7% atau 30 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 33.3% atau 24 responden, diikuti kurang setuju 20.8% atau 15 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- k. Tanggapan responden tentang pernyataan 11 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 54.2% atau 39 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 30.6% atau 22 responden, diikuti sangat setuju 15.3% atau 11 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- l. Tanggapan responden tentang pernyataan 12 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 36.1% atau 26 responden, diikuti kurang setuju 11.1% atau 8 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- m. Tanggapan responden tentang pernyataan 13 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 54.2% atau 39 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 31.9% atau 23 responden, diikuti kurang setuju 11.1% atau 8 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- n. Tanggapan responden tentang pernyataan 14 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 23.6% atau 17 responden,

- diikuti sangat setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- o. Tanggapan responden tentang pernyataan 15 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 59.7% atau 43 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 18.1% atau 13 responden, diikuti sangat setuju 16.7% atau 12 responden dan tidak setuju 5.6% atau 4 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- p. Tanggapan responden tentang pernyataan 16 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 52.8% atau 38 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 33.3% atau 24 responden, diikuti sangat setuju 12.5% atau 9 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- q. Tanggapan responden tentang pernyataan 17 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 51.4% atau 37 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 25.0% atau 18 responden, diikuti sangat setuju 22.2% atau 16 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- r. Tanggapan responden tentang pernyataan 18 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 48.6% atau 35 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 25.0% atau 18 responden, diikuti kurang setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- s. Tanggapan responden tentang pernyataan 19 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 48.6% atau 35 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 25.0% atau 18 responden, diikuti sangat setuju 22.2% atau 16 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- t. Tanggapan responden tentang pernyataan 20 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 52.8% atau 38 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 31.9% atau 23 responden, diikuti sangat setuju 12.5% atau 9 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

4.1.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variable Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. (Dessler dalam Salidin Samsudin (2006). Tanggapan responden terhadap kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden mengenai Variabel Kompensasi (x3)

Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	9	37	24	2	0	72
	12.5%	51.4%	33.3%	2.8%	0%	100%
2	12	36	24	0	0	72

	16.7%	50.0%	33.3%	0%	0%	100%
3	23	33	14	2	0	72
	31.9	45.8%	19.4%	2.8%	0%	100%
4	13	35	23	1	0	72
	18.1%	48.6%	31.9%	1.4%	0%	100%
5	12	36	23	1	0	72
	16.7%	50.0%	31.9%	1.4%	0%	100%
6	16	38	15	3	0	72
	22.2%	52.8%	20.8%	4.2%	0%	100%
7	24	29	18	1	0	72
	33.3%	40.3%	25.0%	1.4%	0%	100%
8	13	36	23	0	0	72
	18.1%	50.0%	31.9%	0%	0%	100%
9	25	27	17	3	0	72
	34.7%	37.5%	23.6%	4.2%	0%	100%
10	24	28	19	1	0	72
	33.3%	38.9%	26.4%	1.4%	0%	100%
11	15	36	21	0	0	72
	20.8%	50.0%	29.2%	0%	0%	100%
12	26	28	15	3	0	72
	36.1%	38.9%	20.8%	4.2%	0%	100%
13	22	30	17	3	0	72
	30.6%	41.7%	23.6%	4.2%	0%	100%
14	25	34	13	0	0	72

	34.7%	47.2%	18.1%	0%	0%	100%
15	21	34	16	1	0	72
	29.2%	47.2%	22.2%	1.4%	0%	100%
16	25	27	19	1	0	72
	34.7%	37.5%	26.4%	1.4%	0%	100%
17	16	36	20	0	0	72
	22.2%	50.0%	27.8%	0%	0%	100%
18	11	38	22	1	0	72
	15.3%	52.8%	30.6%	1.4%	0%	100%
Rata-rata variable	18	34	19	1	0	72
	25.61%	46.14%	26.45%	1.79%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 tentang tanggapan responden terhadap variable kompensasi diperoleh hasil rata-rata yaitu sebagian besar menjawab setuju dengan nilai 46.14% atau 34 responden. Adapun perincian tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden tentang pernyataan 1 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 51.4% atau 37 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 33.3% atau 24 responden, diikuti sangat setuju 12.5% atau 9 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- b. Tanggapan responden tentang pernyataan 2 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban

terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 33.3% atau 24 responden, diikuti sangat setuju 16.7% atau 12 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- c. Tanggapan responden tentang pernyataan 3 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 45.8% atau 33 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 31.9% atau 23 responden, diikuti kurang setuju 19.4% atau 14 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- d. Tanggapan responden tentang pernyataan 4 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 48.6% atau 35 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 31.9% atau 23 responden, diikuti sangat setuju 18.1% atau 13 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- e. Tanggapan responden tentang pernyataan 5 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 31.9% atau 23 responden, diikuti sangat setuju 16.7% atau 12 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- f. Tanggapan responden tentang pernyataan 6 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 52.8% atau 38 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 22.2% atau 16 responden, diikuti kurang setuju 20.8% atau 15 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- g. Tanggapan responden tentang pernyataan 7 yaitu mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 40.3% atau 29 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 33.3% atau 24 responden, diikuti kurang setuju 25.0% atau 18 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- h. Tanggapan responden tentang pernyataan 8 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 31.9% atau 23 responden, diikuti sangat setuju 18.1% atau 13 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- i. Tanggapan responden tentang pernyataan 9 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 37.5% atau 27 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 34.7% atau 25 responden, diikuti kurang setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- j. Tanggapan responden tentang pernyataan 10 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 38.9% atau 28 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 33.3% atau 24 responden, diikuti kurang setuju 26.4% atau 19 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- k. Tanggapan responden tentang pernyataan 11 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 29.2% atau 21 responden,

diikuti sangat setuju 20.8% atau 15 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- l. Tanggapan responden tentang pernyataan 12 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 38.9% atau 28 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 36.1% atau 26 responden, diikuti kurang setuju 20.8% atau 15 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- m. Tanggapan responden tentang pernyataan 13 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 41.7% atau 30 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 36.1% atau 22 responden, diikuti kurang setuju 23.6% atau 17 responden dan tidak setuju 4.2% atau 3 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- n. Tanggapan responden tentang pernyataan 14 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 34.7% atau 25 responden, diikuti kurang setuju 18.1% atau 13 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- o. Tanggapan responden tentang pernyataan 15 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 29.2% atau 21 responden, diikuti kurang setuju 22.2% atau 16 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- p. Tanggapan responden tentang pernyataan 16 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 37.5% atau 27 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 34.7% atau 25 responden, diikuti kurang setuju 26.4% atau 19 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- q. Tanggapan responden tentang pernyataan 17 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 27.8% atau 20 responden, diikuti sangat setuju 22.2% atau 16 responden dan tidak setuju 0% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- r. Tanggapan responden tentang pernyataan 18 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 52.8% atau 38 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 30.6% atau 22 responden, diikuti sangat setuju 15.3% atau 11 responden dan tidak setuju 1.4% atau 0 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

4.1.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tanggapan responden terhadap variable kinerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja (y)

Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	14	34	22	2	0	72
	19.4%	47.2%	30.6%	2.8%	0%	100%
2	28	27	16	1	0	72
	38.9%	37.5%	22.2%	1.4%	0%	100%
3	19	28	23	2	0	72
	26.4%	38.9%	31.9%	2.8%	0%	100%
4	15	44	12	1	0	72
	20.8%	61.1%	16.7%	1.4%	0%	100%
5	13	36	21	2	0	72
	18.1%	50.0%	29.2%	2.8%	0%	100%
6	29	27	14	2	0	72
	40.3%	37.5%	19.4%	2.8%	0%	100%
7	18	30	22	2	0	72
	25.0%	41.7%	30.6%	2.8%	0%	100%
8	26	26	18	2	0	72
	36.1%	36.1%	25.0%	2.8%	0%	100%
9	29	25	16	2	0	72
	40.3%	34.7%	22.2%	2.8%	0%	100%
10	16	36	18	2	0	72
	22.2%	50.0%	25.0%	2.8%	0%	100%
11	13	45	13	1	0	72

	18.1%	62.5%	18.1%	1.4%	0%	100%
12	15	36	20	1	0	72
	20.8%	50.0%	27.8%	1.4%	0%	100%
13	19	33	19	1	0	72
	26.4%	45.8%	26.4%	1.4%	0%	100%
14	11	48	11	2	0	72
	15.3%	66.7%	15.3%	2.8%	0%	100%
15	25	29	16	2	0	72
	34.7%	40.3%	22.2%	2.8%	0%	100%
16	16	34	22	0	0	72
	22.2%	47.2%	30.6%	0%	0%	100%
17	26	30	13	3	0	72
	36.1%	41.7%	18.1%	4.2%	0%	100%
18	23	31	17	1	0	72
	31.9%	43.1%	23.6%	1.4%	0%	100%
19	16	36	20	0	0	72
	22.2%	50.0%	27.8%	0%	0%	100%
20	21	35	14	2	0	72
	29.2%	48.6%	19.4%	2.8%	0%	100%
Rata-rata variable	20	33	17	2	0	72
	27.21%	46.51%	24.10%	2.17%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 tentang tanggapan responden terhadap variable kinerja diperoleh hasil rata-rata yaitu sebagian besar menjawab setuju dengan nilai 53

prosentase 46.51%, Adapun perincian tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden tentang pernyataan 1 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden, jawaban terbanyak berikutnya adalah kurang setuju 30.6% atau 22 responden, diikuti sangat setuju 19.4% atau 14 responden dan tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- b. Tanggapan responden tentang pernyataan 2 mendapat respon tertinggi pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 38.9% atau 28 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah setuju 37.5% atau 27 responden, diikuti kurang setuju 22.2% atau 16 responden dan tidak setuju 1.4% atau 1 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- c. Tanggapan responden tentang pernyataan 3 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju 38.9% atau 28 responden diikuti kurang setuju dengan jumlah 31.9% atau 23 responden. Jawaban terbanyak berikutnya adalah sangat setuju 26.4% atau 19 responden, diikuti tidak setuju 2.8% atau 2 responden dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- d. Tanggapan responden tentang pernyataan 4 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 61.1% atau 44 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 20.8% atau 15 responden, dan kurang setuju 16.7% atau 12 responden, tidak setuju 1.4% atau 1 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- e. Tanggapan responden tentang pernyataan 5 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang setuju 29.2% atau 21 responden, dan sangat setuju 18.1% atau 13 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- f. Tanggapan responden tentang pernyataan 6 mendapat respon tertinggi pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 40.3% atau 29 responden. Jawaban terbanyak berikutnya setuju 37.5% atau 27 responden, dan kurang setuju 19.4% atau 14 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- g. Tanggapan responden tentang pernyataan 7 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 41.7% atau 30 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang setuju 30.6% atau 22 responden, dan sangat setuju 25.0% atau 18 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- h. Tanggapan responden tentang pernyataan 8 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 36.1% atau 26 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 36.1% atau 26 responden, kurang setuju 25.0% atau 18 responden tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- i. Tanggapan responden tentang pernyataan 9 mendapat respon tertinggi pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 40.3% atau 29 responden. Jawaban terbanyak berikutnya setuju 34.7% atau 25 responden, dan kurang setuju

22.2% atau 16 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- j. Tanggapan responden tentang pernyataan 10 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang sangat setuju 25.0% atau 18 responden, dan sangat setuju 22.2% atau 16 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- k. Tanggapan responden tentang pernyataan 11 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 62.5% atau 45 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 18.1% atau 14 responden, dan kurang setuju 18.1% atau 13 responden, tidak setuju 1.4% atau 1 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- l. Tanggapan responden tentang pernyataan 12 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang setuju 27.8% atau 20 responden, dan sangat setuju 20.8% atau 15 responden, tidak kurang setuju 1.4% atau 1 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- m. Tanggapan responden tentang pernyataan 13 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 45.8% atau 33 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 26.4% atau 19 responden, kurang setuju 26.4% atau 19 responden, tidak setuju 1.4% atau 1 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- n. Tanggapan responden tentang pernyataan 14 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 66.7% atau 48 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang setuju 15.3% atau 11 responden, dan sangat setuju 15.1% atau 11 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- o. Tanggapan responden tentang pernyataan 15 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 40.3% atau 29 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 34.7% atau 25 responden, dan kurang setuju 22.6% atau 16 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- p. Tanggapan responden tentang pernyataan 16 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 47.2% atau 34 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang setuju 30.6% atau 22 responden, dan sangat setuju 22.2% atau 16 responden, tidak setuju 0% atau 0 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- q. Tanggapan responden tentang pernyataan 17 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 41.7% atau 30 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 36.1% atau 26 responden, dan kurang setuju 18.1% atau 13 responden, tidak setuju 4.2% atau 3 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- r. Tanggapan responden tentang pernyataan 18 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 43.1% atau 31 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 31.9% atau 23 responden, dan kurang

setuju 23.6% atau 17 responden, tidak setuju 1.4% atau 1 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

- s. Tanggapan responden tentang pernyataan 19 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 50.0% atau 36 responden. Jawaban terbanyak berikutnya kurang setuju 27.8% atau 20 responden, dan sangat setuju 22.2% atau 16 responden, tidak setuju 0% atau 0 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.
- t. Tanggapan responden tentang pernyataan 20 mendapat respon tertinggi pada jawaban setuju dengan jumlah 48.6% atau 35 responden. Jawaban terbanyak berikutnya sangat setuju 29.2% atau 21 responden, dan kurang setuju 19.4% atau 14 responden, tidak setuju 2.8% atau 2 responden, dan sangat tidak setuju adalah 0% atau 0 responden.

4.1.2 Hasil Uji Instrumen

4.1.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, dengan tingkat kepercayaan nilai r tabel sebesar 5 % ($\alpha=0,05$). Hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS versi 17.0 for windows*, terhadap 72 responden, dengan kriteria-kriteria bila hasil koefisien antara indikator r hitung > r tabel, maka indikator tersebut dikatakan valid dan bila hasil koefisien antara indikator r hitung < r tabel, maka indikator tersebut dikatakan tidak valid.

Adapun pengujian validitas variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	1	0.640	0.148	Valid
	2	0.419	0.148	Valid
	3	0.698	0.148	Valid
	4	0.628	0.148	Valid
	5	0.516	0.148	Valid
	6	0.607	0.148	Valid
	7	0.512	0.148	Valid
	8	0.609	0.148	Valid
Motivasi (X ₂)	1	0.550	0.148	Valid
	2	0.579	0.148	Valid
	3	0.667	0.148	Valid
	4	0.605	0.148	Valid
	5	0.511	0.148	Valid
	6	0.598	0.148	Valid
	7	0.828	0.148	Valid
	8	0.672	0.148	Valid
	9	0.694	0.148	Valid
	10	0.808	0.148	Valid
	11	0.438	0.148	Valid
	12	0.457	0.148	Valid
	13	0.596	0.148	Valid
	14	0.504	0.148	Valid
	15	0.504	0.148	Valid
	16	0.530	0.148	Valid
	17	0.692	0.148	Valid
	18	0.765	0.148	Valid
	19	0.521	0.148	Valid
	20	0.417	0.148	Valid
Kompensasi(X ₃)	1	0.520	0.148	Valid
	2	0.619	0.148	Valid
	3	0.507	0.148	Valid
	4	0.583	0.148	Valid
	5	0.607	0.148	Valid

	6	0.481	0.148	Valid
	7	0.764	0.148	Valid
	8	0.617	0.148	Valid
	9	0.842	0.148	Valid
	10	0.834	0.148	Valid
	11	0.644	0.148	Valid
	12	0.842	0.148	Valid
	13	0.804	0.148	Valid
	14	0.688	0.148	Valid
	15	0.719	0.148	Valid
	16	0.820	0.148	Valid
	17	0.627	0.148	Valid
	18	0.596	0.148	Valid
Kinerja (Y)	1	0.691	0.148	Valid
	2	0.646	0.148	Valid
	3	0.677	0.148	Valid
	4	0.400	0.148	Valid
	5	0.661	0.148	Valid
	6	0.662	0.148	Valid
	7	0.703	0.148	Valid
	8	0.637	0.148	Valid
	9	0.705	0.148	Valid
	10	0.735	0.148	Valid
	11	0.406	0.148	Valid
	12	0.662	0.148	Valid
	13	0.655	0.148	Valid
	14	0.388	0.148	Valid
	15	0.740	0.148	Valid
	16	0.644	0.148	Valid
	17	0.759	0.148	Valid
	18	0.742	0.148	Valid
	19	0.606	0.148	Valid
	20	0.599	0.148	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasar tabel 4.9 pengujian validitas diatas, pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala. Sebaliknya, jika reliabilitasnya rendah, maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien formula *Cronbach Alpha*, dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Apabila *Alpha Cronbach* $>$ 0,60, maka suatu variabel tersebut dinyatakan reliabel.
2. Apabila *Alpha Cronbach* $<$ 0,60, maka suatu variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Adapun pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	α hitung	Standar α	Keterangan
X_1	0.737	0.60	Reliabel
X_2	0.751	0.60	Reliabel
X_3	0.760	0.60	Reliabel
Y	0.756	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasar tabel 4.10 pengujian reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

4.1.3 Analisis Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis persamaan regresi dilakukan sebagai berikut:

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja (Y), untuk selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	93.166	13.166		7.076	.000
X1	.502	.400	.172	1.254	.000
X2	.391	.140	.358	2.794	.001
X3	.321	.133	.320	2.161	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

$$Y = 0,172X_1 + 0,358X_2 + 0,320X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien pengaruh

Persamaan linear berganda tersebut dapat disimpulkan:

- a. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai beta sebesar positif 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai beta positif sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai beta positif sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.4 Uji Model

4.1.4.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria jika signifikansi F lebih kecil dari 5% maka, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	725.731	3	241.910	12.631	.001 ^a
Residual	6253.255	68	91.960		
Total	6978.986	71			

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar $12.631 > F$ tabel df 3-71 sebesar 2.74, dengan nilai sig $0,000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) serta kompensasi (X_3) merupakan variabel yang baik dan tepat (fit) untuk mengukur perubahan dalam variabel kinerja (Y), sehingga membentuk persamaan yang fit.

4.1.4.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar prosentase pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R square* sebagai berikut:

Tabel 4.13

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.704	.664	9.58956

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

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa didapat hasil perhitungan *estimasi regresi* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,664 artinya 66.4% perubahan pada variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel independen kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), serta kompensasi (X₃). Sedangkan sisanya sebesar 33.67% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, jika signifikansi t lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	93.166	13.166		7.076	.000
	X1	.502	.400	.172	1.254	.000
	X2	.391	.140	.358	2.794	.001
	X3	.321	.133	.320	2.161	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.14 uji hipotesis dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hipotesis pertama menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,172 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dan dapat disimpulkan jika kepemimpinan membaik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hipotesis kedua menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,358 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya motivasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan dapat disimpulkan jika motivasi meningkat, maka kinerja Karyawan juga akan meningkat juga.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hipotesis ketiga menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,320 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis ketiga diterima. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan dapat disimpulkan jika kompensasi membaik, maka kinerja Karyawan juga akan meningkat.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data dapat dilakukan pembahasan-pembahasan sebagai berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh dan diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai beta 0.172 dengan signifikansi 0.000, persamaan ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer

Kepemimpinan adalah sebagai suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas dan individu atau kelompok untuk

mencapai tujuan organisasi tertentu (Sunyoto, 2013). Dilihat dari bagaimana cara memimpin karyawan yang berada diruang lingkup tempat bekerja. Cara memimpin yang baik dapat membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan Wahyudin (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minjum Kota Surakarta.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja memiliki nilai beta 0.358 dengan signifikansi 0.000, persamaan ini dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Maslow dalam Handoko (2007) motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi yang dimaksud disini adalah motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, adanya motivasi kerja yang baik yang dilakukan melalui usaha yang luar biasa untuk mencapai hasil yang memuaskan dan tentunya dengan nyata akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini

sesuai dengan hasil penelitian dari Paulus Saawidulung (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai beta 0.320 dengan signifikansi 0.000, persamaan ini dapat diartikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. (Dessler dalam Salidin Samsudin (2006). Adanya kompensasi di setiap perkantoran sangat diharapkan oleh setiap karyawan. Kompensasi yang baik akan sangat berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan pihak kantor dirasakan layak maka pada akhirnya tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Paulus Sawidulung (2013). Yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan yang dapat diambil adalah :

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.
- d. Motivasi merupakan variabel yang paling mendominasi pengaruh kinerja karyawan Pratama Kurnia Sari Banyumanik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka saran yang dapat dikemukakan kepada Pratama Kurnia Sari Banyumanik adalah :

- a. Saran terkait variabel kepemimpinan, perlu adanya perhatian dan fleksibilitas dari pimpinan sehingga mampu memberikan atensi kepada karyawan juga menumbuhkan rasa cinta kepada perusahaan.
- b. Saran terkait variabel motivasi, perlu adanya kesadaran akan pelaksanaan tata tertib dan SOP sehingga masing-masing dapat menumbuhkan *sense of belonging*.
- c. Saran terkait variabel kompensasi, masih perlu adanya kajian berkenaan dengan peningkatan pemenuhan kebutuhan karyawan, terutama yang berkaitan dengan kompensasi seperti pemberian uang lembur, memberikan transparansi dalam penghitungan gaji.
- d. Saran terkait variabel kinerja, perlu adanya peningkatan akan pelayanan dan sikap kerja sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi pelanggan

5.3 Riset Yang Akan Datang Dan Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat menjawab semua permasalahan yang memuaskan terkait dengan ilmu ekonomi terutama keterkaitannya dengan variabel penelitian kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y). Hal ini akibat beberapa keterbatasan yang muncul saat penelitian antara lain :

- a. Dalam penelitian ini hanya mendapatkan nilai signifikansi sebesar 66,4%, dimana 33,6% terdapat pada variabel yang tidak diteliti,

seperti budaya organisasi, komunikasi, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lain yang berasal dari dalam dan luar diri individu. Untuk meningkatkan nilai signifikansi pengaruh pada variabel yang akan datang, maka ada beberapa alternatif yang dapat dilakukan yaitu :

- 1) Mengganti variabel bebas yang dirasa lemah dengan variabel yang dirasa lebih kuat,
 - 2) Menambah variabel bebas,
 - 3) Mengubah metode penelitian, baik menjadi analisis jalur atau kualitatif
 - 4) Mengganti lokasi penelitian.
- b. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan sebuah objek organisasi dengan jumlah populasi sebanyak 72 responden, maka disarankan untuk menambah objek penelitian ataupun menambah jumlah populasi sehingga nilai signifikansi dimungkinkan dapat meningkat, seperti contohnya pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dealer se Jateng & DIY.
- c. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner tertutup. Seperti halnya penelitian yang lain mengenai persepsi, penelitian ini tidak mampu mengontrol sepenuhnya kejujuran responden agar memilih opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya. Maka perlu teknik pengambilan data dengan teknik yang

lain, seperti wawancara mendalam (*depth interview*) menggunakan metode penelitian kualitatif.

Daftar Rujukan

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Akhmad Subekti, Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Baharudin, Aris, dkk. 2011. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Kantor PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Tesis. Malang : Universitas Brawijaya
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Desler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhellindo
- H. M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Iswanto, Dwi Martha. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Jateng*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Muhadjir, Noeng. 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi IV*. Yogyakarta : Pake Sarasin
- Oei Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Puji Hartatik, Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Raymond A. Noe, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sanjaya, I Kadek Edy, Ayu Desi Indrawati. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata*. Tesis. Bali : Universitas Udayana
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta