

Influence of Leadership Style and Compensation Against Employee Performance Through Motivation (Case Study On Employee of Production Department of PT. Dwimatama Multikarsa, fertilizer packing unit, Tanjung Emas Semarang)

ABSTRACT

In achieving its objectives, PT. Dwimatama Multikarsa needs to consider factors that can affect the performance of the employees. Among them is the style of leadership, compensation and motivation. The purpose of this study was to determine how far the influence of the leadership style and compensation through motivation on employee performance. The problem in this research is the company has already provided adequate compensation and leadership style that is able to communicate well and motivated employees to be more passion in work, but performance of employees assigned has never been achieved. This study uses the type of explanatory research studies on PT. Dwimatama Multikarsa, sampling technique used is Simple random sampling. The technique of collecting data was made through questionnaires. Data were statistically analyzed with simple linear regression, regression, t test, F test, and path analysis. The results of the calculation is $Y_2 = 11.316 + 0.267 + 0.597 X_1 + 0.915 X_2 Y_1$, indicating that the leadership style (X_1), compensation (X_2) and motivation (Y_1) positively influence employee performance (Y_2), which means that the better assessment of respondents' leadership style, compensation and motivation lead to higher performance for PT. Dwimatama Multikarsa, fertilizer packing unit, Tanjung Emas Semarang. It can be proved that the style of leadership and compensation through motivation affect employee performance. The conclusion of this study is that there is influence of leadership style, compensation and motivation on employee performance of PT. Dwimatama Multikarsa. Advice: Compensation generally has been good and in accordance with the minimum wage prevailing in the area, but the need for and type of work and duration of work, must be kept in mind.

Keywords : Leadership style, Compensation, Motivation, Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang)

ABSTRAKSI

Dalam mencapai tujuannya, PT. Dwimatama Multikarsa perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah perusahaan sudah memberikan kompensasi yang mencukupi dan gaya kepemimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik serta memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja namun kinerja karyawan yang ditetapkan tidak pernah tercapai. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatory research terhadap karyawan PT. Dwimatama Multikarsa Teknik sampling yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis secara statistik dengan regresi linier sederhana, berganda, uji t, uji F dan analisis jalur. Hasil perhitungannya adalah $Y_2 = 11,316 + 0,267 X_1 + 0,597 X_2 + 0,915 Y_1$, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2), yang berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang. Maka dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwimatama Multikarsa. Saran, Kompensasi secara umum sudah baik dan sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di daerah, akan tetapi perlu diperhatikan kembali mengenai kebutuhan, jenis pekerjaan dan lama bekerja karyawan agar menciptakan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam keberhasilan suatu proses pekerjaan, mengingat bahwa manusia yang mengatur sumber-sumber daya lainnya. Meskipun hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi apabila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai maka kinerja karyawannya rendah, begitu pula sebaliknya apabila karyawannya mampu menangani pekerjaan dan bisa menguasai canggihnya peralatan dan teknologi maka tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan laba demi kelancaran dan perkembangan usaha perusahaan akan tercapai.

Salah satu indikator yang menjadi tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan apabila suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, maka segala aktivitas yang ada dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat dan memperoleh hasil yang baik. Seorang karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi, apabila pekerjaan dapat diselesaikannya sesuai target produksi yang ditetapkan perusahaan serta mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaannya. Jika kinerja karyawannya rendah, maka karyawan akan mengalami banyak kesulitan, bahkan perusahaan tersebut bisa mengalami kebangkrutan apabila tidak segera ditangani.

Selain itu perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin dalam melakukan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Seorang pemimpin harus cakap dalam mengambil suatu keputusan karena keputusan yang diambil seorang pemimpin dapat berpengaruh besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya adalah melalui motivasi, karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dorongan dan keinginan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lain itu berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar. Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut begitu pula sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan itu rendah maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Salah satu cara perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi memiliki fungsi sebagai penyemangat dan dorongan yang berupa upah/gaji agar karyawan lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia dan menunjukkan semakin sukses perusahaan tersebut dalam memikat karyawan dan meningkatkan kinerja para karyawan. Disamping itu kompensasi juga penting bagi seorang

karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan, keluarga dan masyarakat. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka mereka akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Widyawardhani (2007) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah” yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi propinsi jawa tengah rendah. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu pegawai jarang mengakui kesalahan apabila terjadi kekeliruan dalam melakukan pekerjaan dan tidak mempunyai inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kemampuannya tidak berkembang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan intruksi, hal ini tidak sesuai dengan tingkat kematangan bawahan dalam menangkap intruksi dari pimpinan. Selain itu pimpinan dalam memberikan perintah jarang disertai dengan penjelasan yang mudah dimengerti sehingga pegawai kebingungan dalam menjalankan tugasnya. Selain gaya kepemimpinan yang rendah Motivasi kerja bagi para pegawai juga sangat rendah hal ini dipengaruhi oleh kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan sedikitnya kesempatan untuk meningkatkan jabatan. Hal ini berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila Gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya dan kebijakan pemberian kompensasi yang baik dan layak terhadap karyawan.

KERANGKA TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2003:49) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan (Agus Dharma dalam Nawawi, 2003:115) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. (Hersey dan Blanchard dalam Nawawi, 2003: 115) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimannya. Menurut Stoner (1996:165) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengenal lebih dulu situasi lingkungan atau keadaan dan sifat serta para bawahan yang harus dipimpinnnya, agar dapat menerangkan cara memimpin yang paling tepat dan paling sesuai.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sikula (2009:119) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Sistem kompensasi penting bagi perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai

komponen utama dan komponen biaya yang paling penting. Disamping itu kompensasi juga penting bagi seorang tenaga kerja karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pekerja, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar oleh perusahaan maka mereka akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

3. Motivasi

Menurut kamus *Bahasa Indonesia modern*, karangan Muhammad Ali, motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat atau bisa juga sesuatu yang menjadi pokok. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi adalah suatu usaha yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal 2009:837). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (Mangkunegara, 2007:93).

4. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Veithzal (2009:548), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai seseorang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah. *Job performance* adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:2)

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2004 : 11). Dalam penelitian ini, akan dijelaskan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening bagian produksi PT. Dwimatama Multikarsa.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:389). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Dwimatama Multikarsa.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling, teknik ini digunakan karena pengambilan sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden merupakan karyawan bagian produksi PT. Dwimatama Multikarsa.

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau dari objek penelitian. Data primer ini dapat diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Dwimatama Multikarsa melalui teknik wawancara dan kuesioner.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh dari studi pustaka yang berupa buku, referensi, dokumen dan sebagainya atau dari hasil pengamatan penelitian yang berfungsi untuk melengkapi data primer.

Teknik pengumpulan data

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.

2. Angket (kuesioner)

Yaitu suatu pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sehingga akan diperoleh data yang akurat dengan validitas yang tinggi.

3. Studi pustaka

Yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan melihat referensi atau literatur dan juga bentuk-bentuk penerbitan lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik pengolahan data

a. Editing

Yaitu proses pemeriksaan dan pengoreksian yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sudah lengkap atau belum.

b. *Coding*

Yaitu pemberian tanda, simbol atau kode bagi data yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan dan dikelompokkan menurut kategori yang telah ditetapkan.

c. Tabulating

Yaitu kegiatan menyajikan data dalam bentuk tabel. Maksud penggunaan tabel ini adalah untuk memudahkan dalam menganalisis data yang diperoleh serta untuk memudahkan dalam penyajian dan pengolahan data tersebut.

d. Skala Pengukuran

Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. tingkat Likert yaitu setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban, yang kemudian untuk

keperluan analisis kuantitatif masing-masing jawaban itu diberi skor Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tinggi dan begitu juga sebaliknya. Sehingga diperoleh skor/nilai dari angka 1, 2, 3, 4 dan 5. Interpretasi dari skor/nilai tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Skor/nilai 5 berarti sangat mendukung (A)
- b. Skor/nilai 4 berarti mendukung (B)
- c. Skor/nilai 3 berarti cukup mendukung (C)
- d. Skor/nilai 2 berarti kurang mendukung (D)
- e. Skor/nilai 1 berarti tidak mendukung (E)

PEMBAHASAN

✓ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y_1) sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh t-hitung sebesar 4,465. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebesar 1,665 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel komunikasi internal dan variabel motivasi. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,562, yang berarti bahwa bahwa pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi adalah sebesar 16,9%, sedangkan sisanya sebesar 83,1% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hasil dari perhitungan regresi sederhana dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_1 = 14,848 + 0,258 X_1$ menunjukkan pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi (Z). Kondisi ini mengandung arti jika gaya kepemimpinan yang semakin baik maka penilaian responden terhadap motivasi akan semakin baik tinggi.

✓ Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi (Y_1) sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh t-hitung sebesar 9,718. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebesar 1,6605 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel kompensasi dan variabel motivasi. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,491. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap variabel motivasi adalah sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hasil dari perhitungan regresi sederhana dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_1 = 2,710 + 0,445 X_2$ menunjukkan pengaruh positif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel motivasi (Y_1). Kondisi ini mengandung arti jika kompensasi yang semakin baik maka penilaian responden terhadap motivasi akan semakin baik tinggi.

✓ **Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja**

Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh uji F-hitung yaitu sebesar 54,163. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan F-tabel yaitu sebesar 3,09 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel motivasi. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,528. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel motivasi adalah sebesar 52,8%, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain gaya kepemimpinan dan kompensasi. Hasil dari perhitungan regresi berganda dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_1 = -0,632 + 0,128 X_1 + 0,403 X_2$, menunjukkan pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel motivasi

✓ **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh t-hitung sebesar 4,935. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebesar 1,6605 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,199. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 19,9%, sedangkan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hasil dari perhitungan regresi sederhana dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_2 = 47,866 + 0,697 X_1$ menunjukkan pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kondisi ini mengandung arti jika gaya kepemimpinan yang semakin baik maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan semakin baik tinggi.

✓ **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh t-hitung sebesar 9,480. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebesar 1,6605 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,478. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel komunikasi internal terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hasil dari perhitungan regresi sederhana dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_2 = 20,792 + 1,094 X_2$ menunjukkan pengaruh positif antara variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Kondisi ini mengandung arti jika kompensasi yang semakin baik maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan semakin baik tinggi.

✓ **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel motivasi (Y_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh t-hitung sebesar 9,780. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebesar 1,6605 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,494. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hasil dari perhitungan regresi sederhana dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_2 = 32,623 + 1,749 X_1$ menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi (Y_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Kondisi ini mengandung arti jika motivasi yang semakin baik maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan semakin baik tinggi.

✓ **Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja**

Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh uji F-hitung yaitu sebesar 47,226. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan F-tabel yaitu sebesar 2,69 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,583. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja. Hasil dari perhitungan regresi berganda dimana diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y_2 = 11,316 + 0,267 X_1 + 0,597 X_2 + 0,915 Y_1$, menunjukkan pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang.

KESIMPULAN

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. hal ini dikarenakan hubungan yang terjalin antara atasan, bawahan, dan karyawan satu dengan karyawan lainnya sangat baik sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi Kompensasi yang diberikan oleh PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang dapat dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan menurut

- karyawan, besarnya gaji pokok, bonus, kompensasi maupun THR yang diterima telah sesuai harapan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang sangat baik, hal ini dikarenakan menurut karyawan hubungan yang terjalin dengan atasan, bawahan, dan karyawan lain sangat baik, dan kompensasi yang diberikan juga sangat baik, dan karyawan memotivasi untuk bekerja
 4. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang dapat dipersepsikan baik. Hal ini dikarenakan komunikasi yang terjalin antara atasan, bawahan, karyawan satu dengan karyawan lainnya sangat baik sehingga kinerja karyawan sanhat baik
 5. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang jika kompensasi yang diterima semakin baik maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan semakin baik tinggi.
 6. Motivasi yang diberikan oleh PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang dapat dikatakan baik. semakin baik maka penilaian responden terhadap kinerja karyawan akan semakin baik tinggi.
 7. Variabel Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Semakin baik penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan karyawan PT. Dwimatama Multikarsa Unit Pengantongan Pupuk Tanjung Emas Semarang.

Saran

1. Kompensasi secara umum sudah baik dan sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di daerah, akan tetapi perlu diperhatikan kembali mengenai kebutuhan, jenis pekerjaan dan lama bekerja karyawan agar menciptakan kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan kompensasi yang berlaku pada perusahaan dapat menjadi lebih sesuai dan menciptakan kepuasan pada karyawan serta penerapan gaya kepemimpinan PT. Dwimatama Multikarsa seharusnya dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan suasana kerja yang harmonis.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dibahas variabel lain selain variabel gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi antara lain mengenai disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.

Dajan, Anto. *Pengantar Metode Statistik Jilid 2*. Jakarta : LP3ES

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Hadi, Sutrisno. 1997. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta :BPFE

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Siagian, Sondang P.1982.”**Manajemen Sumber Daya Manusia**”.Jakarta: Bumi Asksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung.2003. **Manajemen Motivasi**. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P., Drs., H. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal M.B.A, Prof, Dr, H. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi II. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. 2007. “ **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**” . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Goleman, Daniel. 2009. “ **Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil**”. Jogjakarta : PT. Amara Books.
- Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si., dan Drs. Maman Abdurahman, M.Pd., 2007, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*, Bandung: Pustaka Setia
- Supangat, Andi. 2008. **Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Riset Pemasaran dengan SPSS: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Thoha, Miftah. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press
- Hadari, Nawawi, et al 2006. **Kepemimpinan yang Efektif**. Yogyakarta:UGM Press
- Dwi Putra Wahyu. (2012). *Definisi - Kepemimpinan* Dalam : [http://wahyu_dwi_putra.blogspot.com/2012/01/definisi – kepemimpinan html](http://wahyu_dwi_putra.blogspot.com/2012/01/definisi-kepemimpinan.html). Diunduh pada 26 september 2012 pukul 20.08 WIB.