

**Jurnal Administrasi Bisnis**  
**Departemen Administrasi Bisnis**  
**Universitas Diponegoro**  
**Jl. Prof. H. Soedharto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269**  
**Telepon (024)76480648**

Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PUBLIC DEPARTEMEN BIRO PERJALANAN AN TOUR & TRAVEL**

Wahyu Dwi Wicaksono<sup>1</sup>, Agus Hermani<sup>2</sup>  
Email: [sonywahyu123@gmail.com](mailto:sonywahyu123@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Companies engaged in the field of services is the company that every operational activities within the company depends on the human resources of the company. The management of human resources service companies are vital by reason of it can affect the performance of the company as a whole. AN Tour & Travel is one of the service company in the field of tour operator. However, due to a less good leadership and compensation that can not meet the needs of employees, employees motivation level of AN Tour & Travel are decline.*

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership and compensation towards employee motivation of Public Department travel agencies AN Tour & Travel employees. This research type is explanatory research. The population in this study i.e., all employees of the Public Department of 44 employees. Sampling using the saturated samples which means the number of samples are every members of the population. The measurement scale using the scale Likert. Methods of analysis used is correlation test, determination of linear regression, simple, multiple linear regression, t-test and F-test with SPSS program version 23.*

*Based on the results of the research it is known that partially, leadership and compensation has positive effect towards the employees motivation which is indicated with the value t calculate more than t table. Significantly, variable leadership and compensation has positive effect towards employee motivation indicated by the value of F test greater than F table.*

*Advice that can be given, namely an increase in the ability of the leadership in providing instruction and leadership capabilities in providing the working motivation for employees. In addition the diversity of types of compensation and the amount of the compensation provided to employees needs to be supplemented in order to meet all the needs of the employees.*

*Keywords: Leadership, Compensation, and Employee Motivation*

---

<sup>1</sup> Wahyu Dwi Wicaksono, S.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [sonywahyu123@gmail.com](mailto:sonywahyu123@gmail.com)

<sup>2</sup> Drs. Agus Hermani DS, MM., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## ABSTRAK

Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa merupakan perusahaan yang segala kegiatan operasional perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang perusahaan itu miliki. Pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan yang bergerak pada bidang jasa menjadi hal yang vital karena dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh. AN Tour & Travel adalah salah satu perusahaan jasa dalam bidang biro perjalanan wisata. Namun dikarenakan kepemimpinan yang kurang baik dan kompensasi yang tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tingkat motivasi kerja karyawan AN Tour & Travel mengalami penurunan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Public Department biro perjalanan AN Tour & Travel. Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Public Department yang berjumlah 44 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang berarti jumlah sampel menggunakan seluruh anggota populasi. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah uji korelasi, determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan program SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih dari t tabel. Secara signifikan, variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Saran yang dapat diberikan yaitu peningkatan kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Selain itu keragaman jenis kompensasi dan jumlah nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan perlu ditambah agar dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja

### **Pendahuluan**

Dewasa ini persaingan dunia bisnis di pasar domestik maupun pasar internasional semakin ketat tiap harinya. Setiap hari puluhan bahkan ribuan usaha atau organisasi bisnis baru memulai operasinya. Sehingga perusahaan atau organisasi bisnis dituntut dapat menghadapi persaingan yang begitu ketat. Perusahaan yang ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus mampu memberikan produk berupa barang atau jasa yang berkualitas. Era persaingan bisnis yang begitu kuat dan ketat seperti yang terjadi pada saat ini, menuntut semua perusahaan untuk lebih agresif dan berani dalam mengambil keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bisa menjadi lebih unggul dari para pesaing. Strategi merupakan peranan terpenting dalam kunci kesuksesan bagi suatu perusahaan. Strategi perusahaan biasanya berkaitan dengan prinsip-prinsip secara umum untuk mencapai misi yang dicanangkan perusahaan, serta bagaimana perusahaan mengelola segala sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah modal bagi perusahaan dan kunci perkembangan perusahaan, sehingga dibutuhkan pengelolaan yang matang dan menyeluruh agar berjalan dengan baik.

Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Simamora dalam Edy Sutrisno, 2009:5). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kontribusi produktif individu yang ada di dalam perusahaan serta berusaha memenuhi segala kebutuhan individu yang ada di dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya sebagai alat perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan, termasuk didalamnya mengelola motivasi kerja tiap karyawan maupun seluruh departemen perusahaan. Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2005,61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan.

An Tour & Travel adalah perusahaan dalam bidang pariwisata yang menawarkan pengalaman pariwisata domestik dengan fasilitas dan pelayanan terbaik. Dalam pelayanannya An Tour & Travel selalu berusaha memberikan yang terbaik sehingga konsumen mendapatkan kepuasan menggunakan biro perjalanan An Tour & Travel. Dalam kegiatan bisnisnya, An Tour & Travel hanya memiliki satu lini departemen yaitu departemen lini operasional. Sedangkan yang bertugas membuat kebijakan, mengatur laju perusahaan dan mengatur perkembangan bisnis perusahaan langsung ditangani oleh direktur beserta wakilnya. Departemen yang bersifat operasional antara lain departemen Front Office, Public Departement, dan Accountancy Departement. Departemen operasional bertugas memberikan pelayanan langsung ke konsumen dan berupaya menyelesaikan masalah yang terkait dengan kenyamanan konsumen selama berwisata.

Dalam departemen operasional ada tiga departemen yang tercakup didalamnya, yaitu Front Office, Public Departement, dan Accountancy Departement. Setiap departemen memiliki tugas dan fungsi tersendiri. Departemen Front Office bertugas menerima semua konsumen yang hendak mengadakan perjalanan wisata dan menerima segala komplain terkait pelayanan selama perjalanan. Accountancy Departement bertugas menangani segala bentuk administrasi keuangan An Tour & Travel seperti menerima segala pemasukan yang berasal dari konsumen, dan membuat anggaran perjalanan bagi konsumen yang hendak melakukan perjalanan wisata melalui An Tour & Travel. Terakhir Public Departement bertugas menyusun jadwal wisata dan rundown acara selama wisata, dan mengupayakan segala kebutuhan yang dibutuhkan konsumen selama wisata berlangsung seperti transportasi, konsumsi, dan akomodasi. Selain itu Public Departement juga bertugas sebagai Tour Leader selama wisata berlangsung. Tour Leader memiliki tugas mengatur kelancaran jalannya wisata selama ditempat wisata, mengatur konsumsi untuk konsumen, dan memenuhi segala kebutuhan selama wisata berlangsung seperti tiket masuk area wisata, menjelaskan segala sesuatu tentang area wisata yang dikunjungi, dan mengenalkan kultur budaya yang ada di sekitar area wisata.

Namun berdasar wawancara pendahuluan kepada wakil kepala *Public Department* yang dilakukan peneliti didapat hasil bahwa motivasi kerja karyawan terjadi penurunan. Wakil kepala *Pubic Department* mengatakan bahwa penurunan tingkat motivasi kerja ini disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang baik dan kompensasi yang tidak mencukupi. Hal tersebut menjadikan karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik.

Dengan demikian, menarik bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut agar dapat diketahui dari beberapa faktor yang sedikitnya penulis bahas diatas agar dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan *Public Department* biro perjalanan *AN Tour & Travel*. Maka dari itu peneliti mengambil judul: **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Public Department* Biro Perjalanan *AN Tour & Travel*.**

## Kajian Teori

### Kepemimpinan

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

### Kompensasi

Menurut Herman Sofyandi (2008:159) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

### Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (hygienes) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

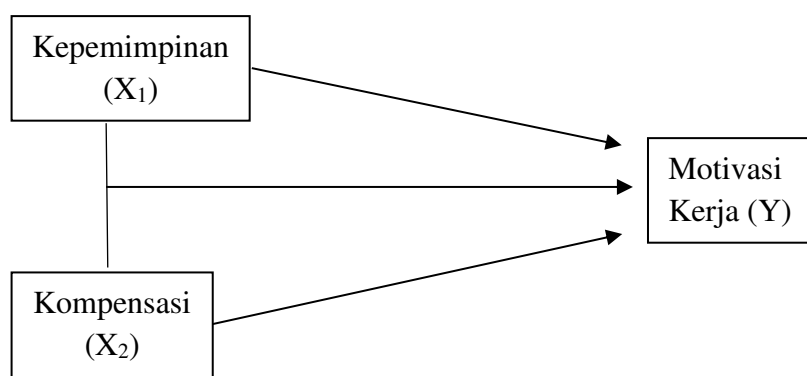
Motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (Achievement), penghargaan (Recognition), tantangan (Challenge), tanggungjawab (Responsibility), pengembangan (Development), keterlibatan (Involvement), dan kesempatan (Opportunity)..

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1. Diduga ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Public Departement biro perjalanan AN Tour & Travel.
- H2. Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Public Departement biro perjalanan AN Tour & Travel.
- H3. Diduga ada pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Public Departement biro perjalanan AN Tour & Travel.

### Gambar 1 Kerangka Hipotesis



## **Metode Penelitian**

### **Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* (penelitian penjabaran). *Eksplanatory research* ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Selain itu, tipe penelitian ini juga menguji hipotesa yang diajukan apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2008).

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Public Department* biro perjalanan *AN Tour & Travel*.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2008:112) yang dimaksud sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel..

### **Teknik Analisis Data**

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji beda,, korelasi, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS versi 23

### **Hasil**

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS for Windows versi 23. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh:

No Uji Hipotesis	Keterangan	Hasil	Keterangan			
			t/F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi Hipotesis
1	Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)	3,400	0,000	0,465	21,6%	Ha Diterima
2	Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)	5,328	0,000	0,635	40,3%	Ha Diterima
3	Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)	17,807	0,000	0,682	46,5%	Ha Diterima

## Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, dan menjawab seluruh pertanyaan pada rumusan masalah yang tertera di bab 1 yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Public Department AN Tour & Travel.

Kepemimpinan (X1) merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus pula (Kartono, 2003). Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dengan jelas, kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan, kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan kemampuan pimpinan dalam menciptakan partisipasi antar karyawannya.

Hasil kategorisasi kepemimpinan (X1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan pada kategori baik, pada variabel kepemimpinan ini terdapat 2 (dua) indikator yang nilainya berada dibawah rata-rata indikator variabel kepemimpinan, yaitu indikator kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dengan jelas dan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Sedangkan indikator kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, mengambil keputusan dengan baik, dan kemampuan pimpinan dalam menciptakan partisipasi antar karyawannya telah berada diatas rata-rata sehingga tidak membutuhkan perhatian lebih besar dibandingkan dengan indikator variabel yang berada dibawah rata-rata.

Kompensasi (X2) adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Husnan, 2000:137). Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan indikator macam kompensasi yang diberikan, nilai kompensasi yang diberikan, ketepatan waktu pemberian kompensasi, prosedur pemberian kompensasi yang digunakan.

Hasil kategorisasi kompensasi (X2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada kategori baik, pada variabel disiplin kerja ini terdapat 2 (dua) indikator yang nilainya berada dibawah rata-rata indikator variabel kompensasi, yaitu indikator macam kompensasi

yang diberikan dan nilai kompensasi yang diberikan. Sedangkan indikator ketepatan waktu pemberian kompensasi dan prosedur pemberian kompensasi yang digunakan telah berada diatas rata-rata sehingga tidak membutuhkan perhatian lebih besar dibandingkan dengan indikator variabel yang berada dibawah rata-rata.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja telah terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 3,400 yang lebih besar dari t tabel 2,018 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi kerja, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja para karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 21,6%, artinya adalah variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan sebesar 21,6%, sehingga hipotesis satu yang berbunyi “terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) “diterima”.

Berdasarkan hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa besarnya tingkat motivasi kerja karyawan biro perjalanan AN Tour & Travel disebabkan salah satunya oleh pengaruh dari kepemimpinan yang dijalankan pimpinan biro perjalanan AN Tour & Travel. Kepemimpinan yang dijalankan pimpinan biro perjalanan AN Tour & Travel dipersepsikan baik oleh separuh lebih karyawan, hal inilah yang mendukung meningkatnya motivasi kerja karyawan selama bekerja di biro perjalanan AN Tour & Travel, karena bagaimanapun juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendah tingginya motivasi kerja karyawan ialah kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham Mawardi (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja telah terbukti. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 5,328 yang lebih besar dari t tabel 2,018 yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan terhadap motivasi kerja, artinya adalah semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja para karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 40,3%, artinya adalah variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 40,3%. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) “diterima”.

Menurut Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi yang positif secara langsung akan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang berjalan, maka akan semakin besar pula motivasi kerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heri Sudarsono (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja telah terbukti. Sebelumnya, dalam hipotesis pertama dan kedua mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi memengaruhi motivasi kerja, sehingga apabila kedua variabel digabung membuat pengaruh terhadap motivasi kerja semakin kuat. Hasil uji tersebut diperkuat dengan perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 46,5%, artinya adalah variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi sebesar 46,5%. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial memberikan pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja (Y) dari pada variabel kepemimpinan (X1). Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi antar variabel yang mana variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,528 berbanding dengan variabel kepemimpinan (X1) yang hanya memiliki pengaruh sebesar 0,237.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja. Dengan perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang baik pula tentu menstimulus karyawan untuk terdorong untuk bekerja lebih baik, dengan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan tingkat motivasi kerja karyawan Public Department AN Tour & Travel.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan biro perjalanan AN Tour & Travel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang berada di biro perjalanan AN Tour & Travel berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 44 orang, sebagian besar responden sebanyak 24 (54%) responden beranggapan bahwa kepemimpinan yang berjalan sudah baik, ini berarti pimpinan memberikan instruksi dengan jelas, sering memberi motivasi kerja kepada bawahannya, cepat dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan, mengambil keputusan yang baik bagi perusahaan, dan mampu menciptakan partisipasi diantara karyawannya. Namun perlu diperhatikan bahwa sebanyak 18 (41%) responden menganggap kepemimpinan yang berjalan hanya cukup baik. Yang berarti bahwa kepemimpinan yang berada di biro perjalanan AN Tour & Travel berjalan kurang optimal.
2. Sistem kompensasi yang berjalan di biro perjalanan AN Tour & Travel berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 44 orang, kebanyakan responden sejumlah 21 (48%) responden kebanyakan beranggapan bahwa kompensasi yang berjalan sudah baik, yang berarti kompensasi di biro perjalanan AN Tour & Travel memiliki macam tunjangan yang bermacam-macam, nilai tunjangan dengan jumlah yang besar, selalu tepat waktu dalam pembayaran kompensasi, dan prosedur penerimaan kompensasi yang mudah. Namun kompensasi ini perlu perhatian lebih dikarenakan adanya 6 (14%) responden menganggap kompensasi di biro perjalanan AN Tour & Travel tidak baik, yang berarti responden menganggap bahwa kompensasi yang berjalan di biro perjalanan AN Tour & Travel tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya.
3. Motivasi kerja karyawan biro perjalanan AN Tour & Travel berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 44 orang, kebanyakan responden sejumlah 21 (48%) responden beranggapan bahwa memiliki motivasi kerja yang tinggi yang berarti bahwa karyawan terdorong untuk bekerja semakin komunikatif selama perjalanan, memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik, selalu berusaha bekerja lebih banyak hari, dan terdorong bekerja semakin ramah terhadap konsumen. Namun demikian masih terdapat sebesar 4 (9%) responden yang memiliki motivasi kerja yang rendah, yang mana berarti bahwa karyawan tersebut tidak terdorong untuk bekerja lebih komunikatif, tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik, malas-malasan dalam bekerja, dan tidak berusaha lebih ramah terhadap konsumen.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung (3,400) > t-tabel (2,018) dengan demikian  $H_0$  ditolak. Sedangkan pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya. Artinya apabila kepemimpinan yang berjalan adalah baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila kepemimpinan yang berjalan adalah tidak baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Disamping itu, kepemimpinan memiliki sumbangan pengaruh terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 21,6%. Artinya kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 21,6% sedangkan sisanya 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan.
5. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung (5,328) > t-tabel (2,018) dengan demikian  $H_0$  ditolak. Sedangkan pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya. Artinya apabila kompensasi yang berjalan adalah baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi yang berjalan adalah tidak



baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Disamping itu, kompensasi memiliki sumbangan pengaruh terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 40,3%. Artinya kontribusi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi. Sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki sumbangan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan lebih besar dibandingkan kepemimpinan.

6. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $F$ -hitung (17,807) >  $F$ -tabel (3,230) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Artinya apabila jika kepemimpinan dan kompensasi yang berjalan di biro perjalanan AN Tour & Travel memiliki nilai baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kepemimpinan dan kompensasi yang berjalan di biro perjalanan AN Tour & Travel memiliki nilai tidak baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah. Disamping itu, kepemimpinan dan kompensasi memiliki sumbangan pengaruh terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 46,5%. Artinya kontribusi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan dan kompensasi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada biro perjalanan AN Tour & Travel adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap motivasi kerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu hanya sebesar 21,6%. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kepemimpinan yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja. Selanjutnya meskipun beberapa hal dalam kepemimpinan sudah cukup baik namun tetap harus dijaga seperti kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dengan baik, dan kemampuan pimpinan dalam menciptakan partisipasi diantara karyawannya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap motivasi kerja karyawan, dimana sumbangan yang diberikan yaitu hanya sebesar 40,3%. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kompensasi yang paling utama sebaiknya perusahaan menambah macam tunjangan yang sudah ada dan menambah jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya meskipun beberapa hal dalam kompensasi sudah cukup baik namun tetap harus dijaga seperti ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi dan prosedur yang mudah untuk mendapatkan kompensasi.
3. Bagi karyawan, peneliti memberi saran untuk meningkatkan performa kerja. Meningkatkan performa kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan bergerak di bidang jasa transportasi yang mana karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan baik di depan konsumen. Performa kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi pilihan utama konsumen ketika hendak melakukan perjalanan wisata.

## **Daftar Pustaka**

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.

Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.