

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN****(Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo,
Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang)****Oleh****Haris Herkutanto*)****Agus Widarko **)****ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang sebanyak 71 responden dengan menggunakan metode survey. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji linier regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analasi regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 14.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ssecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.

Kata kunci: kinerja, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, motivasi kerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Gatra Mapan Ngijo, Karangploso District, Malang Regency. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of leadership style, financial compensation, and work motivation on employee performance. The variables used are leadership style, financial compensation and work motivation as independent variable, employee performance as dependent variable. The sample used by PT. Gatra Mapan Ngijo, Karangploso District, Malang Regency as many as 71 respondents by using survey method. Data collection method used is questionnaire (questionnaire). The analysis used included instrument test, normality test, classical assumption test, multiple regression linear test, hypothesis test and coefficient of determination test using multiple linear regression analysis with SPSS 14.0 for windows software. The result of this research shows that leadership style have an effect on employee performance, financial compensation affect to employee performance, and work motivation does not affect to employee performance in PT. Gatra Mapan Ngijo, Karangploso District, Malang Regency. The influence of leadership style, financial compensation, and work motivation on employee performance together affect the performance of employees of PT. Gatra Mapan Ngijo, Karangploso District, Malang Regency.

Keywords: performance, leadership style, financial compensation, work motivation

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Melihat dunia bisnis yang sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan teknologi yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat.

Untuk mampu bertahan setiap perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan baik perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2012:9). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. “Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya” (Rivai, 2011:2). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin

harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. “Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya” (Wibowo, 2012:348). Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan personal dan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antar pegawai dan organisasi, pemimpin harus memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi, karena kompensasi finansial merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi finansial antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya. Kompensasi finansial yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial yang mempengaruhi kinerja, ada faktor lain yang juga sangat berpengaruh dalam hasil kinerja karyawan yaitu Motivasi. “Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari diri seseorang” (Sunyoto, 2012:11). Baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pemaparan yang terjadi dapat dijadikan permasalahan penelitian untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

MANFAAT DAN TUJUAN

Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Serta untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja selanjutnya. Lalu digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instalasi lain yang menghadapi masalah yang sama.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2012:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya”.

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

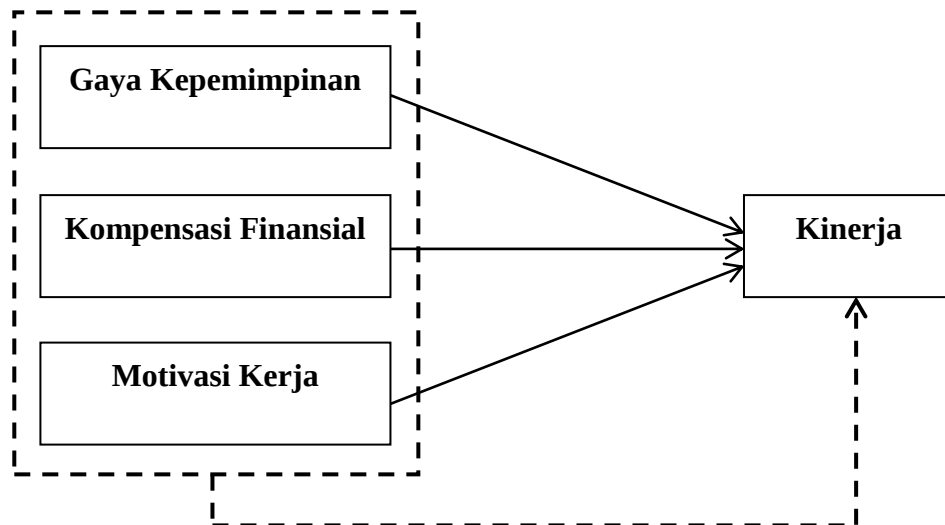
KOMPENSASI FINANSIAL

Menurut (Wibowo, 2012:348) “Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

MOTIVASI KERJA

Menurut Hasibuan (2010:95) Motivasi kerja merupakan “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkeerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Bahwa Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4: Bahwa Gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berada di PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang, yang berjumlah 250 karyawan.

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representatif, penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Indrawan & Yuniawati, 2014:103).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = persentase tingkat kesalahan yang ditolelir (10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250(10\%)^2}$$

$$n = \frac{250}{3.5} = 71,43$$

Sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 71,43 dibulatkan menjadi 71 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Dependen (Y)

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketetapan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen

Variabel Independen (X)

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Pada dasarnya kepemimpinan lahir dari suatu proses sejak menciptakan wawasan, mengembangkan strategi, membangun kerjasama, dan mampu bertindak. Menurut Kartono (2008: 34) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi

kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012:348). Menurut Sutrisno (2009:191) ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai Dinas perindustrian, Perdagangan, dan pasar yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2010:12) membagi tiga kebutuhan manusia yang menjadi indikator dari motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan Afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer menurut Indrianto dan Supomo (2014:146), data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh dari pihak lain.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2012: 199). Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari indikator-indikator variabel penelitian.
- b. Wawancara (interview) Peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi apakah responden. Tujuan wawancara adalah mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

METODE ANALISIS DATA

ANALISIS KUANTITATIF

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik.

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Juliandi (2013:79) uji validitas yakni dengan cara menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 23.0. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

UJI RELIABILITAS

Menurut Juliandi (2013:83), tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Karena instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Prayitno (2012:187) mengemukakan bahwa ”untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel”.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$; maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$; maka data tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2006:91) “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat di lihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation faktor* (VIP). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2006:105) “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini di gunakan uji statistika *Kolmogorov smirnov* yang merupakan salah satu alat pendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas. Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $> 5\%$.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X₁: Variabel gaya kepemimpinan
- X₂: Variabel kompensasi finansial
- X₃: Variabel motivasi kerja
- e : Standarsd error (tingkat kesalahan)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan valid dengan hasil ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

UJI RELIABILITAS

Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan reliabel dengan hasil ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

UJI NORMALITAS

Tabel 1
Uji Normalitas

		RESIDUAL
N		71
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000
	Std. Deviation	.30713
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.045
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.450
Asymp. Sig. (2-tailed)		.976

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dari kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (asyp.Sig 2-tailed) sebesar 0,976 Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,976 > 0,05$), maka nilai data tersebut berdistribusi normal

UJI ASUMSI KLASIK

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,013	0,987	Non Multikolinearitas
X2	1,013	0,987	Non Multikolinearitas
X3	1,000	1,000	Non Multikolinearitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

UJI HETEROKEDASITAS

Tabel 3
Uji Heterokedasitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	1,000	Tidak terjadi Heterokedasitas
X2	1,000	Tidak terjadi Heterokedasitas
X3	1,000	Tidak terjadi Heterokedasitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedasitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.962	.629		1.528	.131
	X1	.462	.095	.491	4.846	.000
	X2	.208	.101	.208	2.055	.044
	X3	.077	.077	.102	1.010	.316

Sumber : data primer diolah 2017

Dari Tabel 4.12 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,962 + 0,462X_1 + 0,208X_2 + 0,077X_3$$

Uji t

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai Nilai signifikansi sebesar 0,00 dan Nilai t tabel = 1,996 < nilai t uji untuk variabel gaya kepemimpinan (4,846) maka H_a di terima dan H_o di tolak, maka “bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. di terima.

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,44 dan Nilai t tabel = 1,996 < nilai t uji untuk variabel kompensasi finansial (2,055) maka H_a di terima dan H_o di tolak, maka “bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. di terima.

Sedangkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,313 dan Nilai t tabel = 1,996 > nilai t uji untuk variabel motivasi (1,010) maka H_a di tolak dan H_o di terima, maka “bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. di tolak.

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.106	3	1.035	10.506	.000(a)
	Residual	6.603	67	.099		
	Total	9.709	70			

Sumber : data primer diolah 2017

Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah di lakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi karena semakin baik pelaksanaan praktek gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT.Gatra Mapan Ngijo.
- b. Bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pemberian komopensasi finansial kepada karyawan maka dorongan dari dalam diri karyawan muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.
- c. Bahwa motivasi tidak pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang secara parsial. Oleh karena itu diperlukan upaya dalam memberi motivasi kepada karyawan agar dorongan dari dalam diri karyawan muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- d. Bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.

KETERBATASAN PENELITIAN

- a. Keterbatasan waktu peneliti untuk meneliti secara detail dari waktu ke waktu untuk memantau setiap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka saran yang dapat diajukan diantaranya:

- a. Pimpinan PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang. Pemberian motivasi kepada karyawan agar dorongan dari dalam diri karyawan muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau memiliki kinerja yang baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bryan Johannes Tampi (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenanda Media. Jakarta
- Erly Megawati (2012), *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar*.
- Edy Sutresno, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group.
- Fadli HS, Ahmad.2002. “*Organisasi Dan Administrasi*”. Cetakan Ketiga. Kediri: Manhalun Nasiin Press.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Grafindo Persada, Jakarta. 2003.
- Handoko, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salrmba Empat.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi DimensiDimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- I Made Sadhana, Desak Ketut Sintaasih (2014), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud, Gianyar*.
- Indrianto, Nur & Bambang, Supomo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Ed.1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono 2008, *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta

- Priyono, Agus. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan pertama. Malang: FE UNISMA
- Pratiwi, Agustin, Mudji Kuswinarno dan Faidal. (2013). “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.” *Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan*. Universitas Trunojoyo Madura (UTM).
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Tiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke Praktik*, PT. raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi Slamet. 2011 *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Robbin, Stephen P & Judge, Timothy A, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P & Timothy A. Judge. 2008. “*Pelaku Organisasi*”. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke Enam Belas*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri, 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2010. “*Kepemimpinan dan Manajemen*”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen: Teori, praktik, dan Riset Pendidikan*-Ed. Cet,1-. Jakarta:Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

*) Haris Herkutowo adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Agus Widarko Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma