
PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN *STRATEGIC LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* PADA KOPERASI AGRO NIAGA KECAMATAN JABUNG, KABUPATEN MALANG

Oleh :

Ni'matus Sururi*)

Abd. Kodir Djaelani **)

Mohammad Rizal **)

e-mail : ni.matussururi@gmail.com

mohammadrizal@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at the Jabung Agro-commerce cooperative. The purpose of this research is to test and analyze the influence of motivation, compensation and strategic leadership on the work performance of employees at the koperasi agro niaga Jabung

The variables used are motivation, compensation and strategic leadership as independent variables, while the work performance variable is the dependent variable. The samples used in this study were 80 permanent employees in the koperasi agro niaga Jabung. The results showed that motivation and compensation have no significant effect on the performance of the koperasi agro niaga Jabung, while the strategic leadership variable has a significant impact on the performance of agro-commerce cooperative workers.

Keywords: *motivation, compensation, strategic leadership and work performance*

Pendahuluan

Latar belakang

Manusia sebagai sumber aset terbaik dalam perjalanan industri di dunia yang tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam era globalisasi. Organisasi yang dapat menitik beratkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Seperti halnya dalam lingkungan industri yang mengelola sebuah perusahaan, artinya sumber daya manusia yang dimaksud ini yaitu karyawan. Individu yang bekerja sebagai karyawan dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan itu sendiri merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk memajukan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri tergantung pada individu karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima oleh perusahaan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh *work performance* karyawan.

Work performance pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan *work performance* berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha, 2011). Hal ini menunjukkan, bahwa tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran suatu organisasi atau perusahaan, maka *work performance* pada karyawan atau *work performance* organisasi sulit diketahui tolok ukur keberhasilannya. Adapun faktor yang mempengaruhi *work performance*, yaitu: motivasi, kompensasi, *strategic leadership* dan masih banyak lagi.

Setiap perusahaan pastilah membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan, juga bergantung pada keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara efisien dan efektif dalam *work performance*-nya, maka atasan diharapkan memotivasi karyawannya. Motivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu, pemberian motivasi pada karyawan sangat penting untuk dilakukan, agar karyawan memberikan *work performance* terbaiknya bagi perusahaan. sehingga akan terlihat *value* yang positif bagi *performance* karyawan itu sendiri.

Motivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu, pemberian motivasi pada karyawan sangat penting untuk dilakukan, agar karyawan memberikan *work performance* terbaiknya bagi perusahaan. sehingga akan terlihat *value* yang positif bagi *performance* karyawan itu sendiri.

Selain motivasi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai *work performance* yang tinggi, kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, sebab kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun *nonfinansial*, begitulah yang diungkapkan Ivancevich 1995 (dalam Kadarisman, 2012).

Disamping motivasi dan kompensasi, *strategi leadership* juga dibutuhkan dalam organisasi karena dengan adanya pemimpin yang baik maka organisasi akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan agar mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karena mereka dapat memimpin karyawan untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi. Oleh karena itu *strategi leadership* yang dipilih oleh seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan *work performance* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan akan melakukan penelitian dengan objek pada Koperasi Agro Niaga Jabung. Peneliti mengambil variabel motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan *Strategic Leadership* terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?
3. Apakah *strategi leadership* berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan *strategi leadership* secara simultan berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk penelitian sejenisnya

b. Manfaat Praktis**1. Bagi peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai motivasi, kompensasi dan *strategi leadership* terhadap *work performance* karyawan.

2. Bagi pembaca

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Dari hasil penelitian ini dapat di jadikan pertimbangan untuk Koperasi Agro Niaga Jabung dalam pengambilan keputusan. Khususnya mengenai kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka**Motivasi**

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu *motivation* yang artinya adalah daya batin atau dorongan. Sehingga pengertian motivasi sendiri yaitu segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2013).

Strategic Leadership

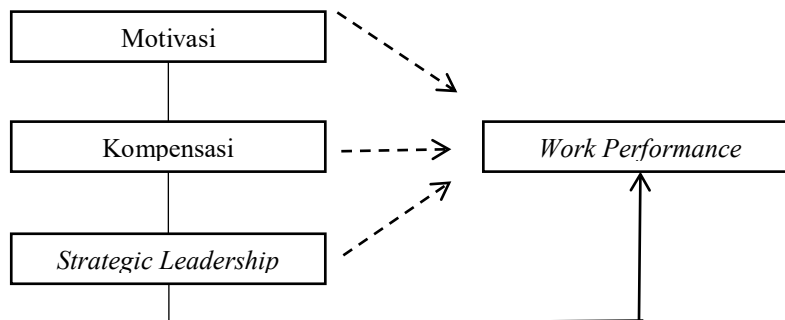
Strategic leadership adalah kemampuan untuk mengantisipasi dan membayangkan masa depan, mempertahankan fleksibilitas, berpikir secara strategis dan bekerja dengan orang lain untuk melakukan perubahan yang akan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi di masa depan. Dalam dunia yang cepat berubah, pemimpin dihadapkan dengan informasi yang kompleks dan membingungkan, dan tidak ada dua pemimpin yang akan melihat sesuatu dengan cara yang sama atau membuat pilihan yang sama.

Work Performance

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang berupa kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang

telah dibebankan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayati (2011) Kinerja merupakan hasil kerja dari pekerja, sebuah proses manajemen dalam organisasi secara keseluruhan dan hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara realitas dan dapat di ukur.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap *work performance* karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung.
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap *work performance* karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung.
- H3 : *Strategic leadership* berpengaruh terhadap *work performance* karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung.
- H4 : Motivasi, kompensasi dan *strategic leadeship* berpengaruh secara simultan terhadap *work performance* karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung.

Mertode Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* terhadap *work performsnce*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung yang terletak di Jl. Suropati 4-6 Kemantren, Kecamatan Jabung, Kab Malang, Jawa Timur 65155. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di Koperasi Agro Niaga Jabung yang berjumlah 80 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Maka, jumlah sampel dari penelitian ini 80 responden.

Definisi konsep variabel merupakan batasan terhadap masalah-maalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian. Untuk memahami dan mempermudah dalam menafsirkan banyak teori yang ada.

Variabel Dependend (Y)

Work Performance

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Work Performance*. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang berupa kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work performance*, Mangkunegara (2013) indikator kinerja terdiri dari: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab

Variabel Independen (X)

Motivasi

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu *motivation* yang artinya adalah daya batin atau dorongan. Sehingga pengertian motivasi sendiri yaitu segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu dan tujuan tertentu. Motivasi Menurut Isbahi (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, adalah sebagai berikut : Tanggung jawab, Keinginan berprestasi, Minat atas pekerjaan, Hubungan kerja, dan Penghargaan.

Kompensasi

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu *motivation* yang artinya adalah daya batin atau dorongan. Sehingga pengertian motivasi sendiri yaitu segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012) Indikator dalam mengukur kompensasi yaitu: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

Strategic Leadership

Strategic leadership adalah kemampuan untuk mengantisipasi dan membayangkan masa depan, mempertahankan fleksibilitas, berpikir secara strategis dan bekerja dengan orang lain untuk melakukan perubahan yang akan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi di masa depan. Dalam dunia yang cepat berubah, pemimpin dihadapkan dengan informasi yang kompleks dan membingungkan, dan tidak ada dua pemimpin yang akan melihat sesuatu dengan cara yang sama atau membuat pilihan yang sama.

Menurut Hasibuan (2012) Indikator dalam mengukur kompensasi yaitu: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas. Menurut Hitt, *et al* (2009) dalam Rizaldi (2020) indikator yang mengukur *strategic leadership* yaitu: Menentukan arah strategi organisasi, Mengelola sumber daya organisasi, Mempertahankan budaya organisasi yang efektif, Menekankan praktek etika dan Membangun keseimbangan kontrol organisasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk pengujian kuisioner yaitu uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator instrument dalam variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Berikut merupakan hasil perhitungan uji validita

Variabel	No. item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.710	0,2199	VALID
	X1.2	0.769	0,2199	VALID
	X1.3	0.496	0,2199	VALID
	X1.4	0.708	0,2199	VALID
	X1.5	0.747	0,2199	VALID
Kompensasi (X2)	X2.1	0.789	0,2199	VALID
	X2.2	0.750	0,2199	VALID
	X2.3	0.755	0,2199	VALID
	X2.4	0.717	0,2199	VALID
<i>Strategic Leadership</i> (X3)	X3.1	0.512	0,2199	VALID
	X3.2	0.671	0,2199	VALID
	X3.3	0.693	0,2199	VALID
	X3.4	0.692	0,2199	VALID
	X3.5	0.559	0,2199	VALID
<i>Work Performance</i> (Y)	Y.1	0.765	0,2199	VALID
	Y.2	0,730	0,2199	VALID
	Y.3	0,594	0,2199	VALID
	Y.4	0,616	0,2199	VALID

Sumber : Olahan Output SPSS 19, 2020

Bedaasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai r Hitung $>$ 0,2199. Maka hasil uji validitas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur sejauh mana indikator variabel yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika ukuran tersebut menghasilkan nilai yang konsisten. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi (X1)	0.722	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.736	Reliabel
<i>Strategic Leadership</i> (X3)	0.603	Reliabel
<i>Work Performance</i> (Y)	0.601	Reliabel

Sumber : Olahan Output SPSS 19, 2020

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diolah dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas (*asyp.sig*) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika < 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,4186237
		5
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,043
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,603
Asymp. Sig. (2-tailed)		,860

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olahan Output SPSS 19, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut Menyatakan bahwa hasil *Asymp. Sig* 0,860 > 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Nilai <i>Tolre Nce</i>	<i>VIF</i>
Motivasi	0.973	1.027
Kompensasi	0.958	1.043
<i>Strategic Leadership</i>	0.933	1.071

Sumber : Olahan Output SPSS 19, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan “untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.” Hasil uji Glejser dilihat pada tabel berikut:

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,881	Homoskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,089	Homoskedastisitas
<i>Strategic Leadership</i> (X3)	0,640	Homokedastisitas

Sumber : Olahan Output SPSS 19, 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas Motivasi (X1) adalah 0.881, Kompensasi (X2) adalah 0.089 dan *Strategic Leadership* (X3) adalah 0,640 pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan ketiga variabel independen pada tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,541	2,678		2,816	,006
MOTIVASI	-,063	,073	-,089	-,859	,393
KOMPENSASI	,120	,101	,123	1,178	,243
STRATEGIC LEADERSHIP	,395	,099	,423	4,014	,000

a. Dependent Variable: WORK PERFORMANCE

Sumber: Olahan Output SPSS 19, 2020

$$Y = 7.541 - 0,063X_1 + 0,120X_2 + 0,395X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jika nilai konstanta sebesar 7,541 menunjukkan bahwa jika variabel independen motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* mengalami peningkatan maupun penurunan maka variabel dependen *work performance* bernilai 7,541.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_1) adalah negatif yaitu -0,063 maka akan dapat di artikan jika motivasi naik maka *work performance* akan menurun.
- Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_2) adalah positif yaitu 0.120 maka semakin tinggi kompensasi (X_2) seorang karyawan, akan semakin menurun kinerja karyawan (Y).
- Nilai koefisien regresi pada variabel *Strategic Leadership* (X_3) adalah positif yaitu 0.395 maka semakin tinggi *Strategic Leadership* (X_3) seorang karyawan akan semakin menurun kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat. Dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji F.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,401	3	14,134	6,756	,000 ^a
Residual	158,987	76	2,092		
Total	201,388	79			

a. Predictors: (Constant), STRATEGIC LEADERSHIP, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: WORK PERFORMANCE

Sumber: Olahan Output SPSS 19, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut Diketahui nilai F sebesar 6,756 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi dan *Strategic Leadership* berpengaruh secara simultan terhadap *Work Performance*.

Uji Parsial (t)

Untuk dapat mengetahui hasil berpengaruh atau tidaknya dari variabel dependen secara sendiri-sendiri atau biasa disebut dengan parsial. Adapun Tabel dari 4.16 digunakan untuk melihat hasil dari uji t yaitu

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,541	2,678		2,816	,006
MOTIVASI	-,063	,073	-,089	-,859	,393
KOMPENSASI	,120	,101	,123	1,178	,243
STRATEGIC LEADERSHIP	,395	,099	,423	4,014	,000

a. Dependent Variable: WORK PERFORMANCE

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji t dapat diartikan bahwa:

1. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Motivasi 0.393 hal tersebut diatas 0.05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap *Work Performance* karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.

2. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Kompensasi 0.243 hal tersebut diatas 0.05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap *Work Performance* karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.
3. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel *Strategic Leadership* 0,000 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *Strategic Leadership* terhadap *Work Performance* karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,211	,179	1,446

a. Predictors: (Constant), STRATEGIC LEADERSHIP, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: WORK PERFORMANCE

sumber: Olahan Output SPSS 19, 2020

Berdasarkan tabel tersebut diketahui hasil nilai R Square yaitu menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi dan *Strategic Leadership* mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung sebesar 21% dan sisanya sebesar 79% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi penelitian yang diperoleh melalui uji secara statistik yang memiliki hasil bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama motivasi tidak berpengaruh terhadap *work performance* karyawan, hipotesis kedua Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *work performance* karyawan, hipotesis ketiga *strategic leadership* berpengaruh terhadap *work performance* karyawan, dan hipotesis keempat motivasi, kompensasi, *strategic leadership* berpengaruh terhadap *work performance* karyawan. Dengan begitu dapat di jelaskan setiap hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan *Strategic Leadership* terhadap *Work Performance* Karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung

Diketahui dari hasil penelitian ini, menyatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *work performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* maka semakin tinggi juga *work performance* karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tanto wijaya (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisbah (2018) yang menyatakan bahwa *strategic leadership* berada di posisi aman atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Work Performance* Karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.

Pada variabel motivasi dapat di simpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *work performance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung tidak memberikan dampak bagi *work performance* karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung.

Harzberg mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor dalam lingkungan pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang termotivasi dan tidak termotivasi, yaitu faktor yang mendorong kepuasan dalam melakukan pekerjaan (*motivating factors*) dan faktor yang mendorong ketidak puasan pekerjaan (*hygiene factors*). Pada Koperasi Agro Niaga Jabung sendiri kepuasan dalam pekerjaan berkaitan dengan motivasi karyawan, dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu diperhatikan. Karyawan cenderung tidak termotivasi dalam ketidak puasan karyawan dalam bekerja, dan menimbulkan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena kurangnya pengakuan atas hasil kerja serta ketidakmampuan pemimpin dalam hal memahami dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan ini mendorong motivasi tidak berdampak penting dengan meningkatnya atau menurunnya *work performance* pada Kopersi Agro Niaga Jabung saat ini. Oleh karena itu sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memotivasi karyawan untuk mendukung meningkatnya *work performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2016) yang menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hanya variabel motivasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar.

Hasil penelitian ini tidk sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Tanto wijaya (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Work Performance* Karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.

Pada variabel kompensasi dapat di simpulkan bahwa kompensasi tidak Sberpengaruh terhadap *work performance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung tidak

memberikan dampak bagi *work performance* karyawan Koperasi Agro Niaga Jabung.

Rivai (2013) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pada Koperasi Agro Niaga Jabung kompensasi yang diberikan berupa gaji dan bonus berdasarkan posisi atau jabatan bukan berdasarkan prestasi kerja atau kinerjanya. Dengan ini kompensasi tidak berdampak penting dengan meningkatnya atau menurunnya *work performance* pada Kopersi Agro Niaga Jabung saat ini. Oleh karena itu Koperasi Agro Niaga Jabung harus memikirkan pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja atau kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mohamad risqon dan didik purwadi (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor perum perhutani kesatuan pemangkuan hutan mantingan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan nurcahyani (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bali Sosro.

Pengaruh *Strategic Leadership* Terhadap *Work Performance* Karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa uji hipotesis variabel *strategic leadership* berpengaruh terhadap *work performance* karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin meningkatnya *strategic leadership* maka tingkat *work performance* akan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rowe dalam Ngunaidi dan taeingan (2015) yang mengemukakan bahwa *strategic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang melalui visi yang jelas dan juga memelihara stabilitas tingkat kepuasan keuangan jangka pendek. Kemudian Serfountein dan Hough dalam Rizaldi (2020) mengemukakan bahwa *strategic leadership* adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara sukarela membuat keputusan hari ke hari yang meningkatkan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, sementara pada saat yang sama menjaga stabilitas keuangan dalam jangka pendek.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Arisbah, Minarsih, dan Fathoni (2018) menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya telah membuktikan bahwa analisis internal perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan berada pada posisi Aman (*Favorable*) atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dong Bang Indo.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada bab IV tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi, *Strategic Leadership*

terhadap *Work Performance* Karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
2. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
3. Variabel *Strategic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
4. Variabel Motivasi, Kompensasi, *Strategic Leadership* berpengaruh secara simultan terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada Koperasi Agro Niaga Jabung dan untuk mengukur *work performance* ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan *strategic leadership*.
2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab.

Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Bagi perusahaan untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan *work performance* karyawan yang bisa berimplementasi langsung terhadap *work performance* koperasi agro niaga jabung. Dalam penelitian ini pengaruh motivasi dan kompensasi kurang menjadi fokus perusahaan dalam meningkatkan *work performance* karyawan pada koperasi agro niaga jabung. Diharapkan perusahaan dapat berperan dalam peningkatan motivasi dan kompensasi agar *work performance* karyawan dapat ditingkatkan dengan pengaruh kedua variabel tersebut.
2. Hendaknya pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work performance* karyawan untuk dijadikan variabel penelitian, karena penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan pembahasan penelitian.

Daftar Pustaka

Arisbah, M., Minarsih, M. M., & Fathoni, F. (2018). *Pengaruh Strategic Leadership Dan Keefektifan Pemimpin Berkompeten Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Dong Bang Indo (Studi Kasus pada PT Dong Bang Indo Kabupaten Semarang)*. *Journal of Management*, 4(4).

- Arijaldi, A. (2020). *The Role Of Strategic Leadership and Work Life Quality On Improving Work Productivity. Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1)
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isbahi, M.F. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang*.
- Kadarisman, M. 2012. *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara. 2013. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Risqon, M., & Purwadi, D. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sanjaya, A. I. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)*.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Andi. Jakarta.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*.

Ni'matus Sururi*) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma