

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA  
PT. BRENGGA ROWA INDONESIA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : ARIF PRIBADI PUTRA**  
**NPM : 1505160222**  
**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA (UMSU)  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum,at, tanggal 08 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **ARIF PRIBADI PUTRA**  
N P M : **1505160222**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. BRENNGA ROWA INDONESIA**  
Dinyatakan : *( B/A ) Lulus Yudisium dan Telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

  
Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., MM

  
Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si

**Pembimbing**

  
ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Sekretaris**

  
H. JANURI, SE., MM., M.Si

  
ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ARIF PRIBADI PUTRA  
N.P.M : 1505160222  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. BRENGGA  
ROWA INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

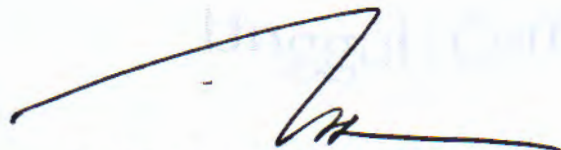


ERI YANTI NASUTION, SE, M.Ec

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si







H. JANURI, SE., MM., M.Si

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Universitas/PTS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**Fakultas** : EKONOMI DAN BISNIS  
**Jenjang** : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi** : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si  
**Dosen Pembimbing** : ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

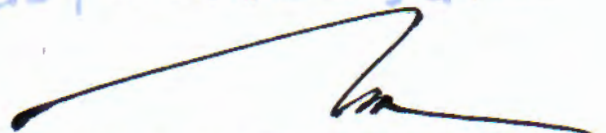
**Nama Lengkap** : ARIF PRIBADI PUTRA  
**NPM** : 1505160222  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Proposal** : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. BRENGGA ROWA INDONESIA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
24 Sep 2019	- Perbaiki pengelasan / deskripsi responden - Tambahkan pembahasan/kaitan dari X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> ke Y - 1		
27 Sep 2019	- Tambahkan alasan dalam penulisan deskripsi responden. - Perbaiki kesimpulan dan saran.		
28 Sep 2019	- Rapiakan penulisan kembali - Seuaikan dengan EYU.		
30 Sep 2019	ACC sidang skripsi		

Medan, September 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Universitas/PTS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**Fakultas** : EKONOMI DAN BISNIS  
**Jenjang** : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi** : JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.  
**Dosen Pembimbing** : ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

**Nama Lengkap** : ARIF PRIBADI PUTRA  
**NPM** : 1505160222  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BRENGGA ROWA INDONESIA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
25 Juni 2019	-Penulisan sesuai EYD - Bab 2 (Teorinya diperjelas dan kurang point-point yang berulang		
12 Juli 2019	Perbaiki metode analisis yang ada pada bab 3		
16 Juli 2019	- Perbaiki definisi operasional variabel, sesuaikan dengan indikator - Teknik pengambilan sampel diperbaiki menjadi teknik yang sesuai dgn penelitian (jenuh)		
25 Juli 2019	ACC Seminar Proposal		

Dosen Pembimbing

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

Medan, Juni 2019

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : BRIF PRUBUDI PUTRA  
NPM : 1808160222  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saai perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 30 APRIL 2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**ARIF PRIBADI PUTRA : 1505160222 : Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan pada PT. Brengga Rowa Indonesia. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Kriteria penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 55 karyawan yang bekerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu teknik angket (kuesioner). Hasil kuesioner diukur dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji persyaratan regresi (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas), uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi (*r-square*). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS (tatistical Product and Service Solution) 16 for windows*. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, begitu juga dengan kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan secara simultan, kompensasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi dengan kompensasi dan kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 80,6 % yang artinya variabel motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kepemimpinan pada PT. Brengga Rowa Indonesia. Sedangkan 19,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

**Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah segala puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam kita panjatkan kepada Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wassallam yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman rahmatan lil alamin. Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa atas dunia kerja yang sesungguhnya. Skripsi ini jauh dari kata sempurna dan oleh karena itu, kritikan dan saran sangat diharapkan untuk memperbaikinya.

Dalam menyelesaikannya bukanlah hal yang mudah bagi penulis, ada bantuan dari banyak pihak yang selalu memberikan bimbingan, dukungan, motivasi serta kemudahan-kemudahan lainnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena terselesaikannya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Jhonny Hartono dan Ibunda Siti Hawalina S.Pd., yang telah banyak memberikan dukungan materil maupun non materil, serta dukungan dan doa yang tiada henti-hentinya.
2. Kepada saudara kandungku, Fatur Rahman dan Mhd. Rizky yang telah memberikan motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.



3. Kepada Nenek Nurhayati dan Tante Siti Aisyah yang telah banyak memberikan doa dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H. Januri SE, MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Eri Yanti Nst, S. E., M.Ec, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Dr. Roswita Hafni, S.E, M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Ibu Julius Maulaia, S.E, selaku Manajer PT. Brenga Rowa Indonesia yang telah memberikan izin dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada penulis, terutama dalam menuntut ilmu selama di bangku perkuliahan.

13. Kepada teman dan sahabat saya Ahmad Muhajir, Dwi Widya Swara, Ekal Nugraha, Fajar Ashari, Muhammad Gusrawaldi, Reksi Tampati, Ryan Syahputra, Ridho Muhammad Akbar, Siti Nurhaliza serta Tunggal Adventure, yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, baik itu kepada peneliti sendiri, bagi pembaca, dan bagi peneliti selanjutnya. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala selalu memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat kepada kita semua. Aamiin ya rabbal 'alamin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, September 2019

Penulis

**Arif Pribadi Putra**  
**1505160222**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1. Batasan Masalah .....	4
2. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Motivasi Kerja .....	7
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	7
b. Teori-teori tentang Motivasi Kerja .....	8
c. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	9
d. Indikator Motivasi Kerja.....	14
2. Kompensasi.....	17
a. Pengertian Kompensasi.....	17

b. Tujuan dan Fungsi Kompensasi.....	18
c. Faktor yang Memengaruhi Kompensasi .....	22
d. Indikator Kompensasi .....	25
3. Kepemimpinan.....	26
a. Pengertian Kepemimpinan.....	26
b. Fungsi Kepemimpinan .....	27
c. Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan .....	32
d. Indikator Kepemimpinan .....	34
B. Kerangka Konseptual.....	35
C. Hipotesis .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	38
B. Definisi Operasional Variabel .....	38
1. Kompensasi ( $X_1$ ).....	38
2. Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	39
3. Motivasi Kerja (Y).....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
1. Tempat Penelitian .....	41
2. Waktu Penelitian.....	41
D. Populasi dan Sampel .....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Angket (Kuesioner).....	43

a. Uji Validitas .....	44
b. Uji Reabilitas .....	45
F. Teknik Analisis Data .....	46
1. Regresi Linier Berganda .....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
A. Uji Normalitas.....	47
B. Uji Multikolinieritas .....	47
C. Uji Heteroskedastisitas .....	48
3. Uji Hipotesis .....	49
a. Uji Secara Parsial (Uji t).....	49
b. Uji Secara Simultan (Uji F) .....	50
4. Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	51

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	53
1. Data Penelitian .....	53
2. Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik) .....	56
3. Regresi Linier Berganda .....	61
4. Uji Hipotesis .....	62
5. Koefisien Determinasi .....	71
B. Pembahasan .....	73

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	76

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Defenisi Operasional Variabel .....	38
Tabel III-2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
Tabel III-3	Skala Likert .....	42
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) .....	44
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2).....	44
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Motivasi (Y) .....	45
Tabel III-7	Hasil Uji Reabilitas Instrument .....	46
Tabel IV-1	Skala Likert .....	53
Tabel IV-2	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel IV-3	Berdasarkan Usia .....	54
Tabel IV-4	Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Tabel IV-5	Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X1) .....	57
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X2) .....	58
Tabel IV-8	Skor Angket untuk Variabel Motivasi (Y).....	59
Tabel IV-9	Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel IV-10	Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel IV-11	Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel IV-12	Hasil Uji Parsial .....	67
Tabel IV-13	Hasil Uji F .....	70
Tabel IV-14	Koefisien Determinasi.....	72
Tabel IV-15	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	36
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	49
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	51
Gambar IV.1	Grafik Normal <i>P-Plot</i> .....	63
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis 1 .....	68
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	69
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 3 .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan yang ingin dicapai agar perusahaan bisa mengembangkan usahanya, bersaing dengan pasar dan dapat menjaga keberlangsungan hidupnya. Dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat dan perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik karena peran sumber daya manusia sangat menentukan keberlangsungan hidup perusahaan.

Menurut Aryanti, dkk., (2016:2), sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, serta karya yang dihasilkan untuk perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, perusahaan harus melakukan perekrutan dengan baik serta mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Tetapi hal itu saja tidak cukup, perlu ada motivasi kerja agar karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan adanya motivasi, karyawan menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaan, serta akan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh. Menurut Daulay, dkk., (2015:165), motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luarlah yang menjadi pemicu munculnya motivasi tersebut.



Ada banyak faktor yang dapat memicu motivasi karyawan, salah satunya adalah kompensasi dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dan berwibawa, akan membuat karyawan menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaan, begitu juga dengan kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Misalnya dengan pemberian bonus, asuransi, insentif, dan lain sebagainya.

Menurut Daulay, dkk., (2016:166), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya secara finansial dan non finansial. Kompensasi secara finansial biasanya berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi secara non finansial biasanya diberikan dalam karier seperti pujian, pengakuan karya, peluang promosi, dan lain sebagainya.

Menurut Fahmi (2018:1), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Kaloh dalam Busro (2018:215), kepemimpinan merupakan aspek penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan mengaitkan langsung antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi.

PT. Brengga Rowa Indonesia adalah salah satu perusahaan *Cold Storage* yang besar yang baru didirikan belum lama ini, yaitu pada tanggal 18 Oktober

2017. Pemilik perusahaan PT. Brengga Rowa Indonesia yaitu Wiliam Gie dibantu seluruh pengurusnya. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang menyediakan *cold storage room* yaitu suatu ruangan khusus yang digunakan untuk menyimpan dan mendinginkan berbagai produk seperti ikan, makanan dan minuman dalam jumlah yang banyak.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan di PT. Brengga Rowa Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dimana tingkat pemberian motivasi kerja kepada karyawan masih rendah. Terbukti dengan kurang bersemangatnya para karyawan melakukan pekerjaannya. Para karyawan hanya melakukan pekerjaan dengan baik ketika bos langsung mengawasi dan hal ini berarti kurangnya kesadaran bekerja dalam diri karyawan yang disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan. Faktor motivasi tersebut muncul karena masalah kepemimpinan dan kompensasi.

Kepemimpinan dalam perusahaan kurang baik karena tidak adanya deskripsi tugas yang tepat kepada karyawan dan kurangnya pemberian delegasi wewenang sehingga para karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain masalah kepemimpinan, masalah kompensasi juga dianggap paling penting dalam memotivasi karyawan. Karena kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan harapan dan kompensasi yang diberikan juga tidak sesuai karena jam kerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Pemberian uang lembur juga tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Brengga Rowa Indonesia tentu membutuhkan suatu usaha pemecahan agar dapat memberikan solusi untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Penulis tertarik untuk menganalisis masalah

kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja karena ketiga aspek tersebut merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dan bila produktivitas karyawan meningkat, kinerja perusahaan juga akan meningkat dan aktivitas kerja dapat berjalan secara optimal sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Brengga Rowa Indonesia.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Kurangnya transparansi kompensasi terhadap karyawan.
2. Ketidaksesuaian kompensasi terhadap jam kerja yang diberikan kepada karyawan.
3. Kurangnya delegasi dan deskripsi tugas terhadap karyawan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja di PT. Brengga Rowa Indonesia.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Brengga Rowa Indonesia?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Brengga Rowa Indonesia?
- c. Apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Brengga Rowa Indonesia?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Brengga Rowa Indonesia.
- b. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Brengga Rowa Indonesia.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Brengga Rowa Indonesia.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai aspek ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

b. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mempraktikkan teori dan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dan dapat menjadi referensi bagi perusahaan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dan gambaran bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian-penelitian berikutnya khususnya yang berhubungan dengan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Motivasi Kerja**

###### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan agar mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi sehingga agar tujuan perusahaan dapat berjalan sebagaimana yang telah direncanakan.

Menurut Hasibuan (2009:141), motivasi berasal dari kata latin *mevore* yang berarti dorongan menggerakkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara prouktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Daulay (2016:160), motivasi kerja didefenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain itu, menurut Sutrisno (2011:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai sebuah tujuan.

## **b. Teori-teori tentang Motivasi**

Menurut Dauly (2015:161), terdapat enam teori-teori motivasi, yaitu sebagai berikut:

### 1) Teori Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan Fisiologi : kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan seksual. Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
2. Kebutuhan Rasa Aman : Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
3. Kebutuhan akan sosialisasi : sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
4. Kebutuhan Penghargaan : kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri : kebutuhan untuk mengembangkan diri akan menjadi sesuai dengan yang dicita-citakannya.

### 2) Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Terdapat dua faktor yang dikemukakan

Herzberg yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang tidak puas. Dua faktor dalam teori ini adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana seseorang merasa sehat dan faktor yang memotivasi dan faktor ekstrinsik dan intrinsik, sesuai dengan bagaimana cara orang yang membahasnya.

### 3) Teori Motivasi McClelland

Tiga kebutuhan yang dikemukakan McClelland adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Orang yang berkebutuhan tinggi cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tujuan tersebut.

### 4) Teori Keadilan

Aumsi dalam teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membanding-bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama.

### 5) Teori Harapan

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternatif tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut. Menurut David Nadler dan Edward Lawler dalam Dauly (2016:164), ada



empat macam asumsi yang menyangkut tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan, yaitu:

- a) Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda-beda.
  - b) Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan.
  - c) Individu memilih antara alternatif tingkah laku berdasarkan harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.
  - d) Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.
- 6) Teori Penguatan

Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku diberi balasan yang menyenangkan, maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi pada masa mendatang.

### **c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang, yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini, seseorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya. Untuk memperoleh uangpun seseorang harus bekerja keras

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya

untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap bekerja sampai tua cukup salah satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

f) Pengaturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Saydan dalam Kadarisman (2014:296), faktor motivasi adalah:

1) Faktor Intern

Yaitu yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

2) Faktor Ekstern

Yaitu yang berasal dari luar diri karyawan antara lain tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi bagi karyawan yaitu faktor yang berasal dari

dalam diri karyawan itu sendiri atau faktor internal seperti keinginan dan harapan dalam hidupnya. Serta faktor yang berasal dari luar diri karyawan atau faktor eksternal seperti masalah kompensasi, supervisi atau pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, lingkungan pekerjaan, jaminan pekerjaan dan fasilitas dalam bekerja.

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta perusahaan
  - c) Keteladanan

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:123), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perusahaan dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 3) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 4) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensina. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan akan perwujudan diri.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu hal penting dalam bekerja karena dengan adanya kompensasi, karyawan merasa dihargai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Arianty, dkk (2016:151), “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009:142), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka”. Selain itu, menurut Hamali (2016:78), “kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pada karyawan”. Kompensasi biasanya diberikan secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan. Setiap karyawan harus diberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang mereka miliki agar kepuasan kerja dapat tercapai.

Menurut Daulay, dkk., (2016:166), “kompensasi yang dikelola dengan baik, akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan”.

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: intensif dan bonus.

Selain itu, Hasibuan (2011:118) juga mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bedasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya dapat dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### **b. Tujuan dan Fungsi Kompensasi**

Setiap kegiatan pastinya memiliki tujuan yang hendak dicapai serta terdapat fungsi-fungsi yang bermanfaat pada kegiatan tersebut, begitu juga dengan kompensasi. Menurut Arianty, dkk., (2016:153), tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya.

Selain itu, menurut Hasibuan (2011:121), kompensasi memiliki suatu tujuan dalam pemberiannya, yaitu:

- 1) Ikatan kerjasama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan.
- 2) Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.



## 4) Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para bawahannya.

## 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

## 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang ada.

## 7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis

Dengan program gaji dan upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan relatif terjamin.

## 9) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Aryanti, dkk., (2008), program kompensasi/balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah. Agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya

kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:270), tujuan spesifik yang ingin dicapai melalui manajemen kompensasi yang efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten.

Tingkat pembayaran harus merespons permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja karena banyak pengusaha/majikan yang bersaing untuk mendapatkan pekerja berkualitas tinggi.

- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Para pekerja mungkin akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak kompetitif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.

- 3) Menjamin terciptanya keadilan (*“equity”*)

Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal.

- 4) Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan

Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi di masa mendatang.

- 5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya yang wajar.

- 6) Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku

Sistem gaji dan upah yang baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

7) Menumbuhkan saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh para spesialis sumber daya manusia, manajer pelaksana dan karyawan.

8) Membantu menciptakan efisiensi administrasi

Program gaji dan upah hendaknya dirancang agar dapat dikelola secara efisien dan mengoptimalkan penggunaan sistem informasi SDM.

Selain memiliki tujuan, kompensasi juga memiliki fungsi penting.

Menurut Arianty, dkk., (2016:142), ada beberapa fungsi penting dari kompensasi, yaitu:

- 1) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif.
- 2) Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 4) Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan tujuan dan fungsi kompensasi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, terjadinya kepuasan kerja, menjadi motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih giat lagi, dan lain sebagainya. Sedangkan fungsi dari kompensasi seperti mendorong stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi, penggunaan

SDM lebih efisien dan efektif, terjadinya ikatan kerjasama antara pemimpin dan karyawan, dan lain sebagainya.

### c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut Yani (2012:143), ada berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kompensasi, yaitu:

#### 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Hukum penawaran dan permintaan tetap memengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah akan cenderung tinggi.

#### 2) Organisasi Buruh

Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

#### 3) Kemampuan Untuk Membayar

Realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Perusahaan yang mengalami kerugian jelas akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

#### 4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut.

#### 5) Biaya Hidup

Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi tinggi.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggii rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:127), faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya.

2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, begitupun sebaliknya.

3) Serikat/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya.

4) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

5) Biaya hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar, begitupun sebaliknya.

6) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar daripada karyawan yang jabatannya lebih rendah.

7) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik.

8) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

9) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah /balas jasanya juga semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Dari berbagai penjelasan diatas, dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, biaya hidup di suatu kota, kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan, serikat buruh, dan peraturan pemerintah. Faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian agar prinsip pemberian kompensasi dapat adil dan layak, serta dapat tercapainya kepuasan kerja karyawan.

#### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2013:86), indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Sedangkan menurut Arianty, dkk., (2016:152), terdapat beberapa indikator jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung
  - a) Gaji dan upah
  - b) Bayaran Prestasi
  - c) Insentif
  - d) Bayaran tertanggung
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung
  - a) Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja
  - b) Liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil
  - c) Fasilitas kendaraan, ruang kantor, tempat parkir
- 3) Kompensasi non finansial
  - a) Pekerjaan
  - b) Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur tingkat kompensasi adalah dengan melihat bagaimana tingkat pembayarannya, metode pembayarannya dan kotrol pembayaran kompensasi tersebut.

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu perusahaan, peran seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan demi menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, karena dengan adanya seorang pemimpin, para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan terencana dan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Daulay dkk., (2016:133), “pemimpin adalah orang yang karena suatu sebab dapat memiliki kekuasaan, kewenangan, kewibawaan dan kekuatan”. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan hal yang positif bagi bawahannya agar mereka dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Wibowo (2018: 6) “kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), “kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Von Glinow dalam penelitian Astuti & Iverizkinawati (2018), kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan



kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Selain itu, menurut Busro (2018:218),“kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut dengan suka rela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Daulay (2016:135), “kepemimpinan adalah bagian penting bagi manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”.

Berdasarkan defenisi kepemimpinan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain dan memotivasi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Wijono (2018:44), keefektifan dari seorang pemimpin tergantung pada pertemuan di antara tiga daerah kebutuhan yang tertuang di dalam fungsi kepemimpinan yang ada dalam kelompok. Fungsi kepemimpinan tersebut, yaitu:

- 1) Fungsi-fungsi Tugas (*Task Functions*)
  - a) Mencapai sasaran dari kerja kelompok;
  - b) Mendefenisikan tugas-tugas kelompok;
  - c) Merencanakan kerja;
  - d) Mengalokasikan sumber;
  - e) Mengalokasikan tugas dan tanggung jawab;
  - f) Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja;

g) Meninjau kemajuan.

2) Fungsi-fungsi Tim (*Team Functions*)

- a) Memelihara moral dan membangun spirit tim;
- b) Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja;
- c) Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan;
- d) Sistem komunikasi dalam kelompok;
- e) Melatih kelompok;
- f) Janji dari bawahan kepada pemimpin.

3) Fungsi-fungsi Individual (*Individual Functions*)

- a) Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok;
- b) Menyelesaikan masalah pribadi;
- c) Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu;
- d) Melatih individu.

Atas dasar tiga pendekatan yang dipaparkan diatas, maka keefektifan seorang pemimpin pada dasarnya juga ditentukan oleh tiga daerah yang dibutuhkan dalam kerja kelompok.

Sedangkan menurut Sopiah (2008:112), ada dua fungsi penting yang harus ada pada seorang pemimpin, yaitu:

1) Fungsi Tugas

- a) Menciptakan kegiatan

Tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya.

b) Mencari informasi

Informasi adalah sumber daya yang penting yang harus dimiliki. Tugas pemimpin adalah mencari informasi secara cepat, tepat dan akurat.

c) Memberi informasi

Informasi yang telah diperoleh kemudian didistribusikan kepada bawahannya sehingga semua karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkannya.

d) Memberi pendapat

Tugas pemimpin adalah memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan, baik diminta maupun tidak diminta jika memang dirasa perlu.

e) Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya, misalnya tentang tugas, kewajiban dan hak-hak.

f) Mengoordinasikan

Tugas ini penting karena tanpa koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin maka organisasi bisa tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.

g) Meringkaskan

Meringkaskan dan menyimpulkan semua yang telah disepakati sehingga bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang sesuatu hal.

h) Menguji kelayakan

Jika organisasi merencanakan untuk melaksanakan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak/tidaknya program tersebut untuk dilaksanakan.

i) Mengevaluasi

Mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/orang dalam bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan.

j) Mendiagnosis

Pemimpin harus mampu mendiagnosis gejala persoalan-persoalan sehingga tindakan preventif bisa dilakukan.

2) Fungsi Pemeliharaan

a) Mendorong semangat

Memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja agar karyawan berkinerja baik.

b) Menetapkan standar

Standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas seorang pemimpin.

c) Mengikuti

Pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan. Dia tetap harus memantau anak buahnya.

d) Mengeskpresikan perasaan

Perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahan perlu diekspresikan si pemimpin dengan baik sehingga bawahannya bisa menangkap maksud dan keinginan pemimpinnya dengan baik.

e) Mengambil konsensus

Tugas pemimpin adalah mengambil atau menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.

f) Menciptakan keharmonisan

Keharmonisan dalam organisasi perlu dibangun karena hal itu sangat penting.

g) Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Selain itu, menurut Nawawi dalam Busro (2018:220), secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3) Fungsi parsititatif

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi delegasi

Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Pemimpin memberikan kepercayaan pada orang lain untuk diberi pelimpahan wewenang dan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

**c. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Wijono (2018:38), ada tiga gaya dalam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemimpin dan gaya otoriter (*the authoritarian style*) dimana fokus kekuasaan dan pengambilan keputusannya ada dalam dirinya sendiri. Tipe kepemimpinan otoriter ini negatif, karena didasarkan pada kekuasaan otoriter disertai dengan ancaman atau hukuman.
- 2) Pemimpin dengan gaya partisipatif (*the democratic style*) yang mempunyai otoritas bersifat desentralisasi. Dimana fokus kekuasaannya berada dalam kelompok sebagai suatu keseluruhan.
- 3) Pemimpin dengan gaya bebas terkendali (*a genuine laissez-faire*) yaitu manajer sebagai pengamat cenderung menghindari kekuasaan dan

tanggung jawab. Para pengikut melakukan tugas sebagai anggota yang cenderung bekerja untuk mereka sendiri.

Menurut Daulay, dkk., (2016:143), kepemimpinan yang baik dapat dikatakan kepemimpinan efektif tidak tergantung pada sifat-sifat tertentu. Tetapi lebih pada seberapa cocok sifat-sifat pemimpin itu dengan kebutuhan dari situasinya. Menurut Hasibuan (2011:170), gaya kepemimpinan terdiri dari:

1) Kepemimpinan Otoriter

Adalah kepemimpinan yang kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan dilakukan dengan cara partisipatif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya

4) Kepemimpinan Situasional

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan ataupun potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan otokratis, partisipatif dan demonstratif. Sebenarnya tidak ada kepemimpinan yang mutlak baik/buruk, asal tujuan organisasi tercapai dengan baik. Tetapi, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan karena akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan. Indikator merupakan ciri-ciri yang dapat melihat apakah kepemimpinan tersebut efektif dalam suatu organisasi. Menurut Yukl (2017:11), ada beberapa indikator untuk menilai keefektifan seorang pemimpin, yaitu:

- 1) Se jauh mana kinerja tim atau unit organisasi meningkat dan se jauh mana pencapaian tujuan difasilitasi.
- 2) Sikap dan persepsi para pengikut terhadap pemimpin
- 3) Kontribusi pemimpin pada kualitas proses grup yang dirasakan oleh pengikut atau pengamat dari luar.
- 4) Se jauh mana seseorang memiliki karier yang sukses sebagai pemimpin.

Sedangkan menurut Terry dalam Fahmi (2018:9), terdapat delapan indikator untuk menilai ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Energi: mempunyai kekuatan mental dan fisik.
- 2) Stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.



- 3) *Human relationship*: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
- 4) *Personal motivation*: keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
- 5) *Communication skill*: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
- 6) *Teching skill*: mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
- 7) *Social skill*: mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.
- 8) *Technical competent*: mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

## **B. Kerangka Konseptual**

Motivasi adalah suatu dorongan positif yang diberikan kepada karyawan agar mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan tanpa dipaksakan. Motivasi merupakan satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapaitujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, salah satunya adalah kompensasi dan kepemimpinan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang dilakukannya terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan ada yang secara

langsung dan tidak langsung, serta ada yang finansial maupun non finansial. Kompensasi diberikan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikan kompensasi yang adil, karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

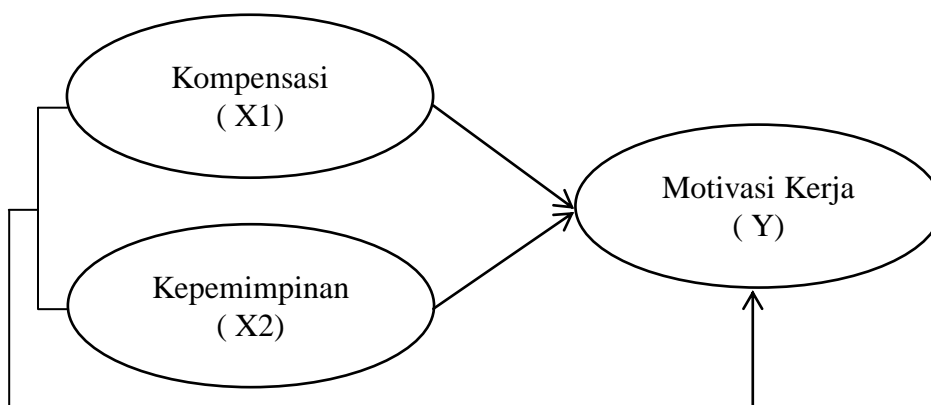
Menurut Rachmawati (2008:146), gaji menjadi alasan yang penting mengapa orang termotivasi untuk bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri. Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009:142), kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Jufrizen (2016), adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasastono (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi para karyawannya agar termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Ricky & Ronald dalam Wijono (2018:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Susanto (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Maksudnya adalah karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh pada pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Brengga Rowa Indonesia.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Brengga Rowa Indonesia.
3. Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Brengga Rowa Indonesia.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis atau bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, yang merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Menurut Juliandi, dkk., (2015:86), “Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kompensasi dan kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional merupakan suatu petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau mempermudah pemahaman dalam membahas suatu penelitian. Sesuai dengan judul penelitian, terdapat empat variabel penelitian. Berdasarkan hipotesis yang akan diuji, maka variabel yang akan diteliti adalah variabel independen (bebas) dan variable dependen (terikat).

##### **a. Kompensasi ( $X_1$ )**

Variabel bebas ( $X_1$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2011:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Kepemimpinan ( $X_2$ )

Variabel bebas ( $x_2$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2011:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Motivasi (Y)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut Daulay, dkk., (2015:159) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak.

**Tabel III-1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Penjelasan
Kompensasi ( $X_1$ ) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi diberikan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem kompensasi yang baik yaitu dengan memberikan imbalan sesuai dengan jam kerja, jabatan dan kontribusi yang dilakukan terhadap pekerjaan.	1. Tingkat pembayaran	Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
	2. Metode Pembayaran	Cara pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.
	3. Kontrol Pembayaran	Pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi, apakah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan atau tidak.
Kepemimpinan ( $X_2$ ) merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain dan memotivasi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan dalam	1. Energi	Mempunyai kekuatan mental dan fisik.
	2. Stabilitas Emosi	Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek kepada bawahannya, tidak boleh cepat marah.
	3. <i>Human</i>	Mempunyai pengetahuan

mencapai suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan	<i>Realtionship</i>	tentang hubungan sosial masyarakat.
	4. <i>Personal Motivation</i>	Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri.
	5. <i>Communication Skill</i>	Mempunyai kecakapan dalam berkomunikasi.
	6. <i>Teaching Skill</i>	Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
	7. <i>Social Skill</i>	Mempunyai keahlian di bidang sosial, agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.
	8. <i>Technical Skill</i>	Mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.
Motivasi (Y) adalah suatu faktor yang mendorong manusia untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Pemberian dorongan dari dalam diri seseorang tersebut dapat digambarkan sebagai keinginan ( <i>wants</i> ), kebutuhan ( <i>needs</i> ), dan dorongan ( <i>push</i> ).	1. Kebutuhan fisik	Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perusahaan dan sebagainya
	2. Kebutuhan sosial	Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain ang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
	3. Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh

		karyawan lain dan dihargai oleh pimpinan.
	4. Kebutuhan perwujudan diri	Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Brengga Rowa Indonesia yang terletak di Jalan Letda Sujono No. 165 Medan Tembung.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan September 2019 dengan tabel perincian sebagai berikut:

**Tabel III-2**  
**Tempat dan Waktu Penelitian**

NO	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Mei –2019				Jun – 2019				Jul – 2019				Ag - 2019				Sep-2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset		■	■	■																
2.	Pengajuan Judul			■	■																
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5.	Seminar Proposal											■	■								
6.	Pengumpulan Data												■	■	■	■	■				
7.	Pengolahan Data													■	■	■	■	■	■	■	■
8.	Penyusunan Data																■	■	■	■	■
9.	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
10.	Sidang Meja Hijau																				■



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Brengga Rowa Indonesia yaitu sebanyak 55 orang karyawan.

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua orang anggota populasi dijadikan sampel”.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota yang dijadikan populasi yaitu sebanyak 55 karyawan yang bekerja di PT. Brengga Rowa Indonesia.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Menurut Suliyanto (2018:126), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Angket (Kuesioner)

Menurut Suliyanto (2018:167), teknik angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Angket ini akan dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Brengga Rowa Indonesia dengan membutuhkan tanda ( $\checkmark$ ). Dimana setiap pernyataan memiliki lima opsi. Keuntungan penelitian dengan menggunakan kuesioner menurut Arikunto dalam Suliyanto (2018:167) adalah sebagai berikut:

- a. Tidak memerlukan kehadiran peneliti
- b. Dapat dibagikan serentak
- c. Dapat dijawab oleh responden sesuai dengan waktu yang ada
- d. Dapat dibuat anonim
- e. Kuesioner dapat dibuat standar

Jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyanto (2016: 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang / kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Tabel skala likert adalah sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016: 94)

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji dan reabilitas sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik *korelasi product moment* seperti rumus Sugiyono (2016:183) yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas:

1. Jika nilai sig <  $\alpha$  0,05, maka suatu instrument yang diuji korelasinya adalah valid.
2. Jika nilai sig >  $\alpha$  0,05, maka suatu instrument yang diuji korelasinya adalah tidak valid.

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai kolerasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji adalah valid. Namun walaupun positif,

perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir instrument adalah valid. Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. Untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III-4**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,808	0,000 < 0,05	Valid
2	0,825	0,000 < 0,05	Valid
3	0,853	0,000 < 0,05	Valid
4	0,829	0,000 < 0,05	Valid
5	0,781	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III-5**  
**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,476	0,000 < 0,05	Valid
2	0,635	0,000 < 0,05	Valid
3	0,537	0,000 < 0,05	Valid
4	0,822	0,000 < 0,05	Valid
5	0,768	0,000 < 0,05	Valid
6	0,686	0,000 < 0,05	Valid
7	0,789	0,000 < 0,05	Valid
8	0,773	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III-6**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (Y)**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,624	0,000 < 0,05	Valid
2	0,798	0,000 < 0,05	Valid
3	0,815	0,000 < 0,05	Valid
4	0,625	0,000 < 0,05	Valid
5	0,806	0,000 < 0,05	Valid
6	0,784	0,000 < 0,05	Valid
7	0,817	0,000 < 0,05	Valid
8	0,781	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, seluruh butir pertanyaan mempunyai status yang valid yang berarti bahwa seluruh butir instrumen layak dijadikan penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk apakah instrument penelitian merupakan instrumen handal dan dapat dipercaya. Menurut Sugiono (2012:89), jika nilai koefisien reabilitas  $\geq 0,06$  maka instrument memiliki reabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbatch alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum_{b} \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_{b} \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,6$  maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrumen**

Instrumen	Nilai Reabilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,923 > 0,6	Reliable
Kepemimpinan (X2)	0,886 > 0,6	Reliable
Motivasi (Y)	0,921 > 0,6	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrumen pertanyaan pada tiap variabel layak untuk dijadikan item instrumen dalam penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:155), data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan/kalimat dan tidak dalam bentuk angka. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variable bebas. Untuk mengetahui hubungan variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja digunakan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Motivasi Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Kepemimpinan

$e$  = error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi, terlebih dahulu penulis melakukan uji asumsi klasik. Menurut Juliandi, dkk., (2015:160), uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

### a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi, dkk., (2015:160), pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data berdistribusi normal jika:

- 1) Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- 2) Dengan melihat nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov*. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Juliandi, dkk., (2015:160), multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak dapat multikolinieritas.
- 3) Bila  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 4) Bila  $Tolerance < 0,1$  maka terjadi multikolinieritas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Juliandi, dkk., (2015:161), heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

Ketentuan dalam menentukan heteroskedastisitas menurut Juliandi, dkk (2015:162) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, titik-titik bulat yang membentuk pola yang jelas, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



- 2) Jika tidak ada pola tertentu, titik-titik bulat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk menguji apakah variable bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

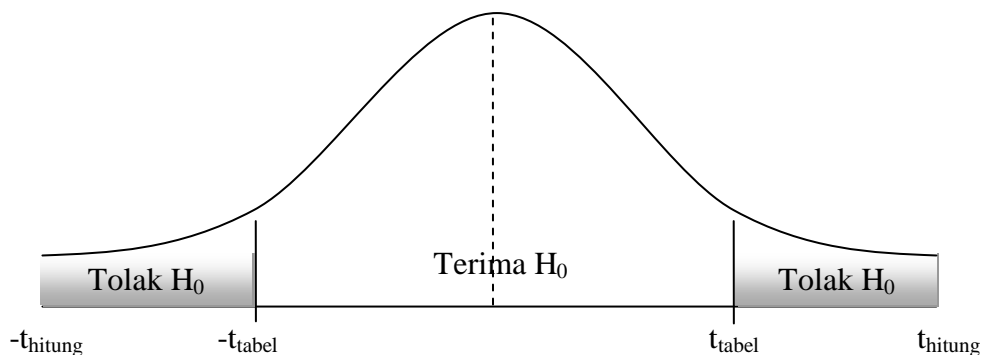
Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria penarikan kesimpulan:



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t**

Bentuk pengujian hipotesis t:

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidakterdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X).

Dasar pengambilan keputusan penelitian ini adalah:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$ .
- 2)  $H_0$ ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

#### **b. Uji secara Simultan (Uji F)**

Uji secara simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Rumus yang digunakan dalam uji secara simultan adalah sebagai berikut

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Iskandar dan Hafni (2015:166)

Keterangan:

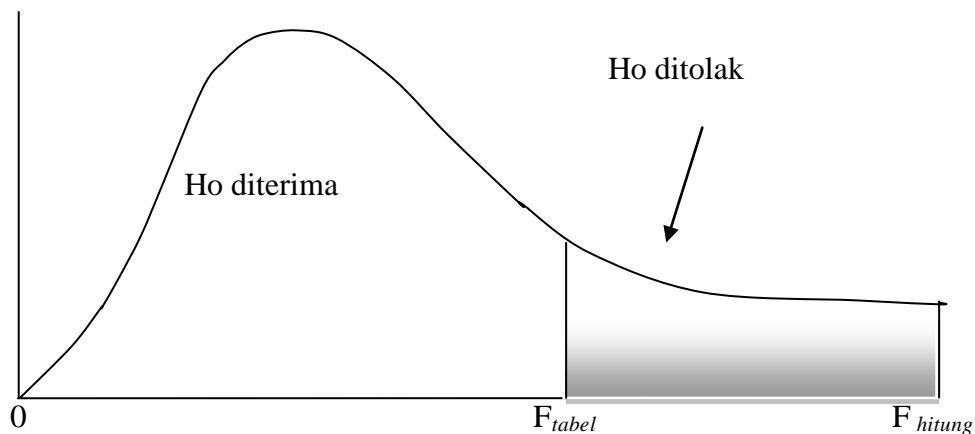
$F_h$  = Nilai f Hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian hipotesis:



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F**

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

#### **4. Koefisien Determinasi (R-square)**

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi dependent memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari lima pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , delapan pertanyaan untuk variabel  $X_2$ , dan delapan pertanyaan untuk variabel  $Y$ , dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kompensasi, variabel  $X_2$  adalah kepemimpinan dan variabel  $Y$  adalah motivasi kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Brengga Rowa Indonesia yaitu sebanyak 55 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016: 94)

Dalam ketentuan diatas, berlaku baik dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel bebas) yaitu kompensasi dan kepemimpinan, serta variabel  $Y$  (variabel terikat) yaitu motivasi.

#### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

**a. Jenis Kelamin Responden**

**Tabel IV-2**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	41	74.5	74.5	74.5
perempuan	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 41 orang (74,5%), sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 14 orang (25,55%). Karyawan laki-laki lebih banyak dari pada perempuan karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan tenaga yang kuat seperti bongkar muat, maintenance, serta mengendarai alat-alat berat. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan perempuan di bagian administrasi seperti mendata dan mengimput barang masuk dan keluar serta di bagian keuangan.

**b. Kelompok Usia**

**Tabel IV-3**  
**Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15-20 tahun	11	20.0	20.0	20.0
21-25 tahun	25	45.5	45.5	65.5
26-30 tahun	13	23.6	23.6	89.1
31-35 tahun	3	5.5	5.5	94.5
> 36 tahun	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 15-20 tahun sebanyak 11 orang (20%), usia 21-25 tahun sebanyak 25 orang (45,5%), usia 26-30 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), usia 31-35 tahun sebanyak 3 orang (5,5%) dan usia >36 tahun sebanyak 3 orang (5,5%). Mayoritas responden berusia 21-25 tahun karena usia tersebut dianggap usia produktif dalam bekerja, memiliki tenaga dan pikiran yang kuat.

### c. Pendidikan Responden

**Tabel IV-4**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	49	89.1	89.1	89.1
	Sarjana	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 49 orang (89,1%), pendidikan Sarjana sebanyak 6 orang (10,9%). Mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK karena pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu mementingkan ijazah perguruan tinggi, kecuali di bagian administrasi dan keuangan. Pekerjaan yang dilakukan lebih condong pada kegiatan bongkar muat serta menggunakan alat berat seperti forclift.

#### d. Lama Bekerja

**Tabel IV-5**  
**Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 6 bulan	25	45.5	45.5	45.5
< 1 tahun	11	20.0	20.0	65.5
< 2 tahun	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat dalam < 6 bulan ada 25 orang (45,5%), < 1 tahun ada sebanyak 11 orang (20,0%) dan < 2 tahun ada sebanyak 19 orang (34,5%). Mayoritas karyawan berdasarkan lama bekerja < 6 bulan sebanyak 25 orang karena banyak karyawan baru yang direkrut perusahaan untuk menggantikan karyawan lama yang resign atau diberhentikan dari pekerjaan akibat ketidakcocokan dalam bekerja.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini untuk membantu, penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

### a. Variabel Kompensasi (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kompensasi adalah sebagai berikut:



**Tabel IV-6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X1)**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	26	47,3	19	34,5	10	18,2	0	0	0	0	55	100
2.	20	36,4	22	40	11	20	2	3,6	0	0	55	100
3.	18	32,7	20	36,4	9	16,4	7	12,7	1	1,8	55	100
4.	15	27,3	23	41,8	10	18,2	6	10,9	1	1,8	55	100
5.	12	21,8	20	36,4	18	32,7	3	5,5	2	3,6	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diuraikan data sebagai berikut:

- 1) Mayoritas jawaban responden tentang sistem kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja dan prestasi karyawan, yaitu sebanyak 26 orang (47,3%) dengan jawaban sangat setuju (SS).
- 2) Mayoritas jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus terhadap pekerjaan yang dilakukan yaitu sebanyak 22 orang (40%) dengan jawaban setuju (S).
- 3) Mayoritas jawaban responden tentang perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diatas jam kerja yaitu sebanyak 20 orang (36,4%) dengan jawaban setuju (S).
- 4) Mayoritas jawaban responden tentang sistem pembayaran kompensasi sudah sesuai dengan yang diharapkan dan diberikan langsung kepada karyawan yaitu sebanyak 23 orang (41,8%) dengan jawaban setuju (S).
- 5) Mayoritas jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jam kerja yang diberikan yaitu sebanyak 20 orang (36,4%) dengan jawaban setuju (S).

### b. Variabel Kepemimpinan (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X2)**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	10	18,2	26	47,3	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
2.	11	20	17	30,9	11	20	12	21,8	4	7,3	55	100
3.	20	36,4	19	34,5	12	21,8	4	7,3	0	0	55	100
4.	17	30,9	15	27,3	15	27,3	6	10,9	2	3,6	55	100
5.	19	34,5	15	27,3	10	18,2	6	10,9	5	9,1	55	100
6.	12	21,8	24	43,6	12	21,8	5	9,1	2	3,6	55	100
7.	14	25,5	18	32,7	9	16,4	8	14,5	6	10,9	55	100
8.	12	21,8	18	32,7	15	27,3	6	10,9	4	7,3	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diuraikan data sebagai berikut:

- 1) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang memiliki energi baik dalam bekerja dan melakukan pengarahan dengan baik, yaitu sebanyak 26 orang (47,3%) dengan jawaban sangat (S).
- 2) Mayoritas jawaban responden tentang stabilitas emosi atasan yang selalu berprasangka baik kepada bawahannya yaitu sebanyak 17 orang (30,9%) dengan jawaban sangat (S).
- 3) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya yaitu sebanyak 20 orang (36,4%) dengan jawaban sangat setuju (SS).
- 4) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang sering memberikan *briefing* untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan lebih baik lagi yaitu sebanyak 17 orang (30,9%) dengan jawaban sangat setuju (SS).

- 5) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang memiliki komunikasi yang baik dengan karyawannya dan selalu menerima saran-saran dari karyawannya yaitu sebanyak 19 orang (34,5%) dengan jawaban sangat setuju (SS).
- 6) Mayoritas jawaban responden tentang tidak memiliki kebebasan dalam berpendapat yaitu sebanyak 24 orang (43,6%) dengan jawaban setuju (S).
- 7) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang memiliki kemampuan dalam menganalisis, merencanakan, mengambil keputusan dan merencanakan konsep dengan sangat baik yaitu sebanyak 18 orang (32,7%) dengan jawaban setuju (S).
- 8) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang sangat tegas dan disiplin yaitu sebanyak 18 orang (32,7%) dengan jawaban setuju (S).

**c. Variabel Motivasi (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-8**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (Y)**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	4	7,3	28	50,9	9	34,5	4	7,3	0	0	55	100
2.	4	7,3	26	47,3	11	20	11	20	3	5,5	55	100
3.	15	27,3	18	32,7	6	10,9	14	25,5	2	3,6	55	100
4.	20	36,4	18	32,7	14	25,5	3	5,5	0	0	55	100
5.	15	27,3	13	23,6	17	30,9	8	14,5	2	3,6	55	100
6.	13	23,6	24	43,6	11	20	5	9,1	2	3,6	55	100
7.	10	18,2	23	41,8	15	27,3	6	10,9	1	1,8	55	100
8.	13	23,6	26	47,3	9	16,4	5	9,1	2	3,6	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diuraikan data sebagai berikut:

- 1) Mayoritas jawaban responden tentang bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yaitu sebanyak 28 orang (50,9%) dengan jawaban setuju (S).

- 2) Mayoritas jawaban responden tentang perasaan senang dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu sebanyak 26 orang (47,3%) dengan jawaban setuju (S).
- 3) Mayoritas jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan meminimalisir kesalahan yaitu sebanyak 18 orang (32,7%) dengan jawaban setuju (S).
- 4) Mayoritas jawaban responden tentang berusaha keras agar produktivitas kerja melebihi teman kerja yaitu sebanyak 20 orang (36,4%) dengan jawaban sangat setuju (SS).
- 5) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang memiliki komunikasi yang baik dengan karyawannya dan selalu menerima saran-saran dari karyawannya yaitu sebanyak 17 orang (30,9%) dengan jawaban kurang setuju (KS).
- 6) Mayoritas jawaban responden tentang kebutuhan hidup yang membuat termotivasi dalam bekerja yaitu sebanyak 24 orang (43,6%) dengan jawaban setuju (S).
- 7) Mayoritas jawaban responden tentang atasan yang merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu sebanyak 23 orang (41,8%) dengan jawaban setuju (S).
- 8) Mayoritas jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan lebih baik agar mendapat kompensasi yang lebih besar yaitu sebanyak 26 orang (47,3%) dengan jawaban setuju (S).

### **3. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah

dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV-9**  
**Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.693	2.015		4.139	.007
Kompensasi (X1)	.645	.158	.400	4.079	.000
Kepemimpinan (X2)	.539	.096	.550	5.611	.000

a. Dependent Variable: Motivasi(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diperoleh hasil untuk dimasukkan kedalam rumus regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

Konstanta = 1,693

Kompensasi = 0,645

Kepemimpinan = 0,539

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan:

$$Y = 1,693 + 0,645X_1 + 0,593X_2$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,693, apabila variabel kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) dianggap 0, maka motivasi kerja (Y) pada perusahaan adalah 16,93%.

- 2) Nilai Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,645 dengan arah hubungannya positif, menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 100% maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 6,45%.
- 3) Nilai Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,593 dengan arah hubungannya positif, menunjukkan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 100% maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 5,93%.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

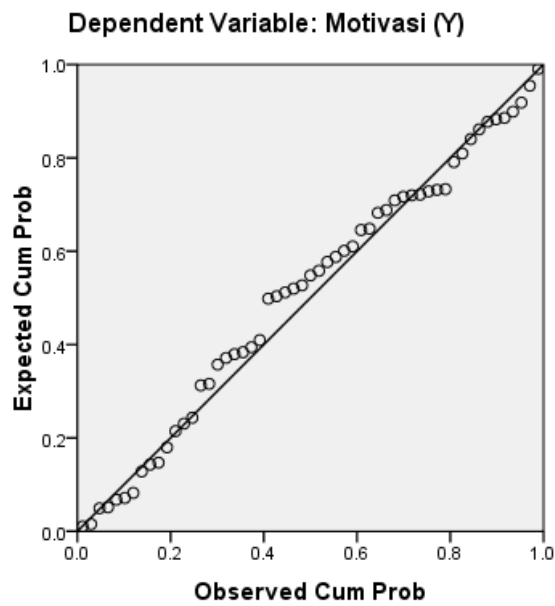
Menurut Juliandi, dkk., (2015:160), uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

##### **d. Uji Normalitas**

Menurut Juliandi, dkk., (2015:160), pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data berdistribusi normal jika:

- 3) Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- 4) Dengan melihat nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov*. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

**Gambar IV.1 Grafik Normal *P-Plot***

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik *p-plot* diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Caranya cukup dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). Data dikatakan normal apabila nilai signifkasinya lebih dari 0,05.

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74501990
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.063
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.663

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,729 pada signifikansi 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena signifikansi lebih dari 0,05.

#### e. Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi, dkk., (2015:160), multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 5) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas.
- 6) Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak dapat multikolinieritas.
- 7) Bila Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.



- 8) Bila Tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.389	2.572
	Kepemimpinan (X2)	.389	2.572

a. Dependent Variable: Motivasi(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan dari tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* Kompensasi sebesar  $0,389 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $2.572 < 10$ , maka variabel Kompensasi dinyatakan bebas dari Multikolinearitas.
- 2) Nilai *tolerance* Kepemimpinan sebesar  $0,389 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $2.572 < 10$ , maka variabel Kepemimpinan dinyatakan bebas dari Multikolinearitas.

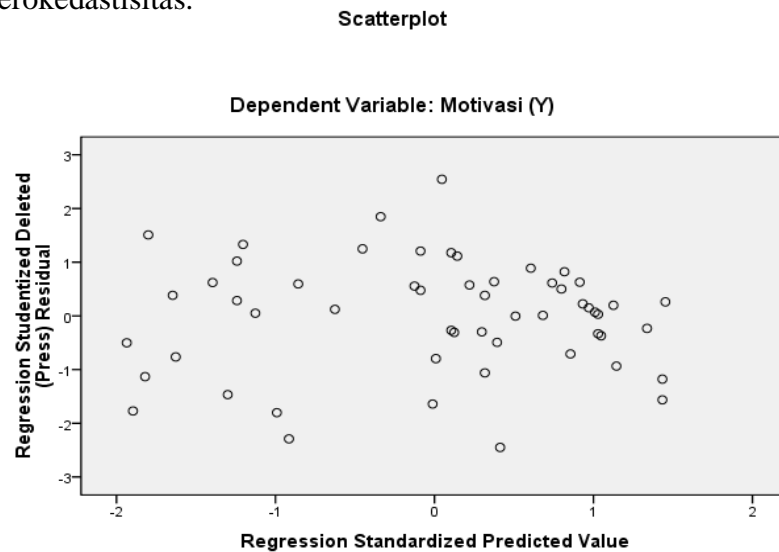
#### **f. Uji Heteroskedastisitas**

Juliandi, dkk., (2015:161), heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

Ketentuan dalam menentukan heteroskedastisitas menurut Juliandi, dkk (2015:162) adalah sebagai berikut:

- 3) Jika ada pola tertentu, titik-titik bulat yang membentuk pola yang jelas, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 4) Jika tidak ada pola tertentu, titik-titik bulat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Motivasi Kerja di PT. Brengga Rowa Indonesia berdasarkan variabel independen Kompensasi dan Kepemimpinan.

## 5. Uji Hipotesis

### c. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk menguji apakah variable bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.693	2.015		4.139	.007
Kompensasi (X1)	.645	.158	.400	4.079	.000
Kepemimpinan (X2)	.539	.096	.550	5.611	.000

a. Dependent Variable: Motivasi(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji-t untuk hubungan antara Kompensasi terhadap Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi. Nilai untuk  $t_{\text{tabel}}$  adalah  $df = 55 - 3 = 52$ , pada  $\alpha = 5\%$  (0,025) yaitu sebesar 2,007.

#### 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

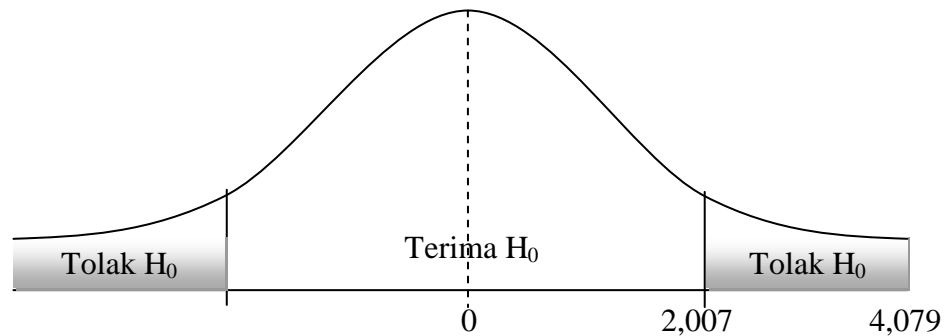
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) serta mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Motivasi. Dari hasil pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = 4,079$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,007$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- $H_0$  diterima jika :  $-2,007 \leq 4,079 \leq 2,007$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 52$ .
- $H_0$  ditolak jika :  $4,079 > 2,007$  atau  $-4,079 < -2,007$ .



**Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Kompensasi adalah 4,079 dan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 2,007. Dengan demikian hasilnya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,079 > 2,007$ ) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

## 2) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi

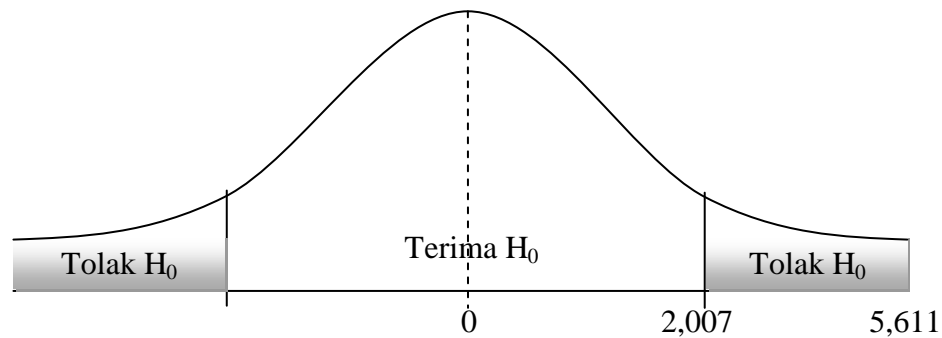
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) serta mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Motivasi. Dari hasil pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = 5,611$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,007$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- c)  $H_0$  diterima jika :  $-2,007 \leq 5,611 \leq 2,007$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 52$ .  
 d)  $H_0$  ditolak jika :  $5,611 > 2,007$  atau  $-5,611 < -2,007$ .



**Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan adalah 5,611 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 2,007. Dengan demikian hasilnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,611 > 2,007$ ) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

#### **d. Uji secara Simultan (Uji F)**

Uji secara simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Rumus yang digunakan dalam uji secara simultan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Iskandar dan Hafni (2015:166)

Keterangan:

$F_h$  = Nilai f Hitung

R = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

- 3)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 4)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 3) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- 4) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berikut ini merupakan data hasil pengujian secara simultan (Uji F) yang diperoleh dari pengolahan data melalui SPSS 16:

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji-F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1688.630	2	844.315	107.900	.000 <sup>a</sup>
	Residual	406.897	52	7.825		
	Total	2095.527	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dilakukan Uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

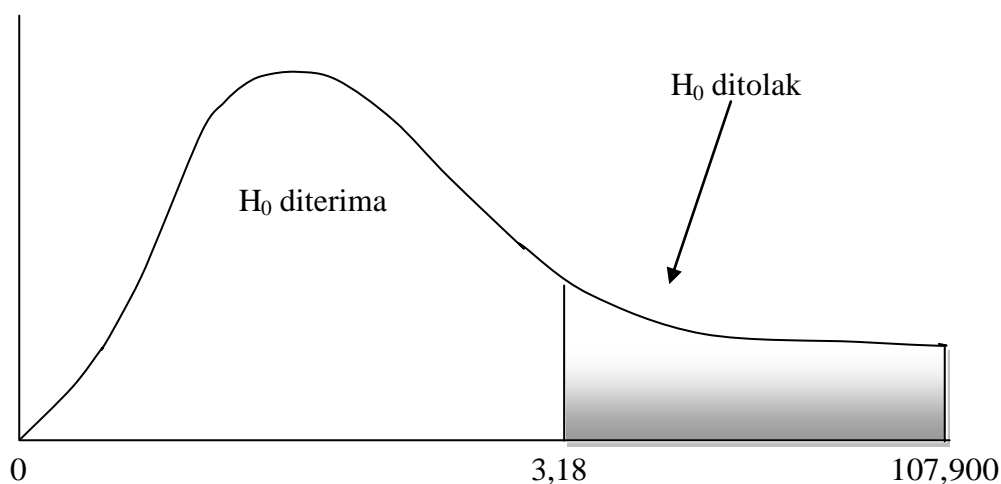
Nilai  $F_{tabel}$  untuk  $n = 55$  adalah sebagai berikut:

$$df_1 = k = 2$$

$$df_2 = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$$

$$F_{tabel} = 3,18 \text{ dan } F_{hitung} = 107,900$$

Kriteria pengujian Hipotesis:



**Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 3**

Berdasarkan Anova (*Analysis Of Variance*) di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $107,900 > 3,18$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia.

## 6. Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi dependent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian statistiknya:

**Tabel IV-14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.798	2.797

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,898. Hal ini berarti ada korelasi atau hubungan Motivasi (variabel dependen) dengan Kompensasi dan Kepemimpinan (variabel independen), dan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat, yaitu sebesar:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,898^2 \times 100\%$$

$$D = 0,806 \times 100\%$$

$$D = 80,6\%$$

Tingkat hubungan yang kuat ini dapat dilihat dari dari pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel berikut:

**Tabel IV-15**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)



Nilai *R-Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,806. Angka ini mengidentifikasi bahwa Motivasi (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Kompensasi dan Kepemimpinan (variabel independen) sebesar 80,6% sedangkan sisanya sebesar 19,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini, semua variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Brengga Rowa Indonesia dan penjelasan lebih rincinya akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi (Y) di PT. Brengga Rowa Indonesia mengenai hasil uji secara parsial, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,079 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 2,007. Dengan demikian, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,079 > 2,007$ ) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Brengga Rowa Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan dengan kesadaran yang besar akan pekerjaan, maka produktifitas perusahaan juga akan meningkat. Menurut Rachmawati (2008:146), gaji menjadi alasan yang penting

mengapa orang termotivasi untuk bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri. Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasastono (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fadli (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Berdasarkan penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) di PT. Brengga Rowa Indonesia mengenai hasil uji secara parsial, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 5,611 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 2,007. Dengan demikian hasilnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,611 > 2,007$ ) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Brengga Rowa Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem kepemimpinan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang memiliki kriteria kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif kepada karyawan dan karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan dengan kesadaran yang besar akan pekerjaan, maka produktifitas perusahaan juga akan meningkat. Ricky & Ronald dalam Wijono (2018:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurdiana (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Susanto (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan Anova (*Analysis Of Variance*) di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $107,900 > 3,18$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia.

Hal ini berarti kompensasi dan kepemimpinan sama-sama berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Jika tingkat kompensasi sudah cukup sesuai dengan pekerjaan dan jam kerja yang diberikan, serta sistem kepemimpinan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka motivasi dalam bekerja akan timbul dalam diri masing-masing karyawan. Maka dari itu, PT. Brengga Rowa Indonesia perlu memerhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya dan melakukan kepemimpinan dengan lebih baik lagi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia, dengan sampel sebanyak 55 karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia.
2. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia.
3. Secara simultan Kompensasi dan Kepemimpinan sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Brengga Rowa Indonesia.
4. Ada korelasi atau hubungan motivasi dengan kompensasi dan kepemimpinan, dan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *r-square* sebesar 80,6 % yang artinya bahwa variabel motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan dan jika ada tambahan jam lembur, maka diberikan upah jam lembur sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
2. Perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dapat memberi dukungan dan memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan motivasi kerja untuk menambah wawasan dalam pembahasan mengenai kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 73-82.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 68-79.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daulay, R., Pasaribu, H, K., Putri, L, P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Fadli, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 60-75.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Hasibuan, H., & Malayu S, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Y, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Iskandar, D., & Hafni, R. (2015). *Statistik Ekonomi dan Bisnis di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-17.
- Juliandi, A., Irfan & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Mangkunegara, P, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Nurdiana, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Syntax Computama Cirebon. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(3), 41-52.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Dinamika Kepariwisata*, 11(2), 32-39.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Mengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rachmawati, K, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 10-23.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 449-470.
- Wibowo. (2018). *KEPEMIMPINAN Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontoporor*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yani, H, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yasri & Hartanti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Panjang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 1-20.

Yukl, G. (2018). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Permata Putri Media.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.



