

ARTIKEL RINI ANDITA
182010200350(1).docx
by

Submission date: 27-Apr-2022 11:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 1821557529

File name: ARTIKEL RINI ANDITA 182010200350(1).docx (525.69K)

Word count: 4683

Character count: 29943



Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, dan Pemberian Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Pegawai (Studi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto)

Rini Andita,¹⁾ Hasan Ubaidillah, SE., MM²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: riniandita27@gmail.com¹⁾ ubaid@umsida.ac.id²⁾

Abstract. This study aims to explain the variables of leadership, motivation, and compensation on employee performance either partially or simultaneously. This research is based on the facts in the field that leadership has a significant effect on employee performance results, while the compensation variable has no significant effect on employee performance results, while employee internal motivation has more influence on employee performance. The method used in this research is descriptive quantitative technique. By using interview techniques and distributing questionnaires to 56 employees of the Mojopahit Mojokerto public water company as a data collection technique. The data analysis technique used in this research is to use multiple linear regression analysis techniques. The results of this study state two conclusions, namely: first, leadership partially affects employee performance, motivation affects employee performance results. While compensation has no effect on the results of employee performance. Second, simultaneously, the variables of leadership, motivation and compensation have an effect on employee performance.

Keywords - Leadership, Motivation, Compensation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel kepemimpinan, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun secara simultan. Penelitian ini didasarkan atas fakta yang ada pada lapangan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja pegawai sedangkan variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil kinerja pegawai, sedangkan motivasi internal pegawai lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode yang dipakai di dalam penelitian saat ini yakni teknik kuantitatif deskriptif. Dengan menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuisioner terhadap 56 pegawai perusahaan umum daerah air minum mojopahit mojokerto sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang dipakai didalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan dua kesimpulan, yakni : pertama secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap hasil hasil kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai Kedua secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci – Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

How to cite: rini andita , hasan ubaidillah (2022) pengaruh kepemimpinan motivasi dan pemberian kompensasi terhadap hasil kinerja pegawai (Studi Pada PERUMDAM Mojopahit Mojokerto).IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I PENDAHULUAN

Dunia perusahaan pada saat ini dituntut untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik guna mendukung peningkatan pada suatu perusahaan. Perusahaan wajib membentuk dan meningkatkan kinerja pada lingkungan perusahaannya. Kesuksesan perusahaan dapat dipengaruhi dari sejumlah aspek, salah satu aspek penting tersebut adalah sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia merupakan perilaku keseluruhan mulai dari jenjang persiapan sampai beserta evaluasi yang mampu mendorong sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan mampu menghasilkan sebuah tingkatan kerja yang baik serta optimal dengan sesuai apa yang diharapkan tentunya agar sebuah perusahaan dapat berkembang dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Pencapaian sebuah tujuan perusahaan, terdapat faktor penting diantaranya yakni, kepemimpinan, motivasi, kompensasi serta kinerja pegawai. Apa bila suatu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak tertata dengan baik maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan, disinilah tugas pemimpin sangat penting dalam mengatur sumber daya manusia, memberikan arahan serta pembinaan terhadap para pegawai, sehingga tentunya dapat meningkatkan kinerja pada masa yang akan mendatang. Setiap organisasi maupun perusahaan akan senantiasa akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan yang telah di rencanakan dapat berjalan dengan baik dan tercapai. Maka suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa aspek yakni kepemimpinan, motivasi, pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mendorong serta mempengaruhi para karyawan, pegawai, maupun organisasi, dimana akan memfokuskan perilaku-perilaku dari karyawan atau pegawai yang berguna untuk mendapatkan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. [1] Kepemimpinan didalam suatu organisasi maupun perusahaan dilakukan guna mempengaruhi para karyawan yang di pimpinnya, agar mau bersedia melakukan apa yang diharapkan atau diarahkan oleh karyawan yang memimpinnya. Selain kepemimpinan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni dengan pemberian motivasi merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang pegawai.

Motivasi merupakan sebuah keinginan atau mendorong individu dalam manajemen, motivasi (*motivation*) hanya difokuskan pada sumber daya manusia. Motivasi membahas dengan cara pemimpin dalam mengendalikan para karyawan, agar bersedia bekerja sama secara produktif guna mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya [2]. Motivasi sebuah sikap bagaimana seorang pemimpin dalam mengendalikan para karyawan, agar bersedia bekerja sama secara produktif guna mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan kejadian yang mengakibatkan, menyalurkan, mendukung perilaku dari manusia itu sendiri, agar ingin bekerja secara giat dan bersemangat dalam mencapai hasil yang optimal. Selain kepemimpinan serta motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam peningkatan kinerja pegawai yakni kompensasi.

Kompensasi sendiri merupakan aspek penting yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) atas setiap macam reward yang diperoleh pegawai sebagai imbalan berdasarkan tugas-tugas dari perusahaan tersebut. Pegawai memberikan kemampuannya untuk memperoleh reward finansial maupun non finansial, dengan demikian, sebagai penghargaan atas imbalan dari hasilnya kerja atau performance pegawai kepada suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi, penghargaan, balasan jasa, penghargaan, serta pendapatan [3].

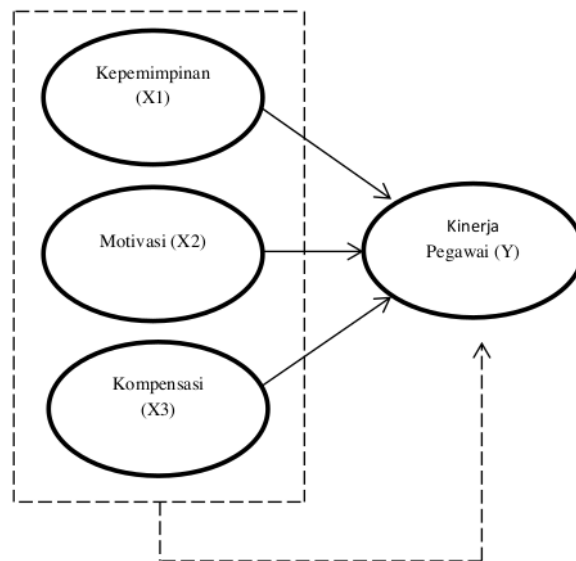
Kinerja dapat dilihat sebagai proses maupun hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses yang dicapai oleh pegawai mengenai bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung secara baik dan benar guna mencapai hasil kerja, suatu kinerja yang baik merupakan gambaran dari kualitas karyawan itu sendiri maupun kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan. Namun perusahaan umum daerah Mojopahit Mojokerto terdapat data absensi pegawai dimana naik turunnya tingkat absensi pegawai ini menjadi tolak ukur dan acuan dari kinerja para pegawai. Bahwa rendahnya tingkat kehadiran pegawai pada perusahaan umum daerah air minum Mojopahit Mojokerto disebabkan oleh minimnya sifat seorang kepemimpinan

dalam memimpin pada perusahaan umum daerah air minum Mojopahit Mojokerto, pemimpin kurang mampu memotivasi para pegawai, serta pemberian kompensasi kepada pegawai belum sebanding dengan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai, sehingga dapat berpengaruh terhadap menurunnya hasil kinerja pegawai. Guna meningkatkan hasil kinerja pegawai, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor-faktor penting yakni kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai.

II METODE

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil dari sebuah pengetahuan dan fakta yang bersifat ilmiah dengan menggunakan tata cara metodologi penelitian yang sudah ditentukan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dimana penelitian deskriptif menjelaskan pada penelitian yang berfokus pada suatu data serta fakta yang telah didapatkan dan akhirnya diangkat menjadi suatu penelitian dan menyatakan secara apa adanya tanpa rekayasa. Didalam penelitian ini terdapat populasi berjumlah sebanyak 124 pegawai pada PERUMDAM Mojopahit, Mojokerto. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random* yaitu pengambilan sampel secara proporsional pada masing-masing jabatan secara acak [4].

A. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai pada PERUMDAM Mojopahit, Mojokerto.
2. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai pada PERUMDAM Mojopahit, Mojokerto.
3. H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai pada PERUMDAM Mojopahit, Mojokerto.
4. H4 : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap hasil kinerja pegawai pada PERUMDAM Mojopahit, Mojokerto.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner dalam penelitian. Apabila koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Apabila koefisien korelasi atau r hitung $\leq r$ tabel dinyatakan tidak valid. Uji validitas dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi (α) = 5 %. $df = N-2$ sehingga $df = 56-2 = 54$ maka hasil yang diperoleh dari r tabel sebesar 0,263.

Uji Validitas Variabel Kinerja (X1)

	Corrected item-total correlation	Construct	Keterangan
X1.1	0.686	0.263	Valid
X1.2	0.749	0.263	Valid
X1.3	0.738	0.263	Valid
X1.4	0.765	0.263	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai r hitung $>$ r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0.263. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa semua indikator variabel Kepemimpinan (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah VALID.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

	Corrected item-total correlation	Construct	Keterangan
X2.1	0.688	0.263	Valid
X2.2	0.703	0.263	Valid
X2.3	0.654	0.263	Valid
X2.4	0.738	0.263	Valid
X2.5	0.596	0.263	Valid
X2.6	0.633	0.263	Valid
X2.7	0.749	0.263	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai r hitung $>$ r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0.263. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa semua indikator variabel Motivasi (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah VALID.

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

	Corrected item-total correlation	Construct	Keterangan
X3.1	0.558	0.263	Valid
X3.2	0.723	0.263	Valid
X3.3	0.536	0.263	Valid
X3.4	0.813	0.263	Valid
X3.5	0.824	0.263	Valid
X3.6	0.769	0.263	Valid
X3.7	0.690	0.263	Valid
X3.8	0.687	0.263	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai r hitung > r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0.263. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa semua indikator variabel Kompensasi (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah VALID.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Corrected item-total correlation	Construct	Keterangan
Y.1	0.619	0.263	Valid
Y.2	0.612	0.263	Valid
Y.3	0.593	0.263	Valid
Y.4	0.700	0.263	Valid
Y.5	0.594	0.263	Valid
Y.6	0.633	0.263	Valid
Y.7	0.610	0.263	Valid
Y.8	0.609	0.263	Valid
Y.9	0.505	0.263	Valid
Y.10	0.556	0.263	Valid
Y.11	0.661	0.263	Valid
Y.12	0.660	0.263	Valid
Y.13	0.662	0.263	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai r hitung > r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r tabel sebesar 0.263. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa semua indikator variabel Kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah VALID.

2. Uji reliabilitas

Instrumen bisa dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dalam pengujian reliabilitas data yang akan diambil adalah statistik uji *Alpha Cronbach* dengan beberapa syarat yakni : Apabila koefisien *Alpha Cronbach* > dari 0,06 maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Sedangkan apabila koefisien *Alpha Cronbach* < dari 0,06 maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.692	4	0,60	Reliabel
Motivasi	0.804	7	0,60	Reliabel
Kompensasi	0.869	8	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.758	13	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada tabel *Reliability Statistics* diperoleh hasil *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi, dan Kinerja adalah reliabel. Dengan demikian kuesioner dari variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila: Nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal. Sedangkan jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) < 0.05 maka dapat disimpulkan data tidak berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas yakni sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,56104613
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,042
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Terdapat dasar yang dijadikan dalam menentukan uji linieritas apabila memenuhi beberapa kriteria antara lain: jika nilai F hitung < F tabel maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan jika nilai F hitung > F tabel maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil Uji Linieritas

Variabel	F hitung	F tabel
Kepemimpinan	0.252	2.39
Motivasi	0.821	2.39
Kompensasi	0.314	2.39

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel Kepemimpinan terdapat nilai F hitung sebesar 0.252 < F tabel sebesar 2.39 kemudian untuk variabel Motivasi terdapat nilai F hitung sebesar 0.821 < F tabel sebesar 2.39 dan untuk variabel Kompensasi terdapat nilai F hitung sebesar 0.314 < F tabel sebesar 2.39. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang terdapat didalam penelitian memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Terdapat kriteria uji multikolinieritas sebagai berikut : Dalam model regresi multikolinieritas besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) yakni nilai pada $VIF \leq 10$. Dalam model regresi multikolinieritas besarnya *Tolerance* yakni nilai $Tolerance \geq 0,100$.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,684	7,753		1,249	,217		
	KEPEMIMPINAN	,658	,300	,251	2,194	,033	,977	1,024
	MOTIVASI	,778	,210	,441	3,705	,001	,903	1,107
	KOMPENSASI	,214	,200	,128	1,070	,290	,890	1,124

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance variable* Keepemimpinan X1 sebesar 0.977, kemudian variabel Motivasi X2 sebesar 0.903 dan variabel Kompensasi X3 sebesar 0.809 sedangkan nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan X1 sebesar 1.024 kemudian variable Motivasi X2 sebesar 1.107 dan variable Kompensasi X3 sebesar 1.124. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi sendiri digunakan untuk menguji korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen. Terdapat kriteria yang dipakai dalam pengujian autokorelasi yakni : jika nilai $asympt.sig (2-tailed) > 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat gejala autokorelasi. Dan jika nilai $asympt.sig (2-tailed) < 0,05$ maka kesimpulannya terdapat gejala autokorelasi.

Hasil Uji Autokorelasi (Runs Test)

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,54533
Cases < Test Value	28
Cases \geq Test Value	28
Total Cases	56
Number of Runs	22
Z	-1,888
Asymp. Sig. (2-tailed)	,059

a. Median

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $asympt. sig$ signifikansinya sebesar $0.059 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi (terbebas) dari gejala autokorelasi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan pada pengamatan lain. Terdapat kriteria yang akan dipakai dalam pengambilan keputusan diantaranya yakni : Apabila nilai signifikansi (2-tailed) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikansi (2-tailed) $< 0,05$ maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar dibawah dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) variabel Kepemimpinan X1 sebesar 0.953, kemudian nilai signifikansi (2-tailed) variable Motivasi X2 sebesar 0.559 dan nilai signifikansi variabel Kompensasi X3 sebesar 0.678. Sehingga dari perolehan data tersebut dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi (2-tailed) nya lebih besar dari 0.05.

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Spearman Rho)

			Correlations			
			KEPEMIMPINAN	MOTIVASI	KOMPENSASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	1,000	,107	,242	-,008
		Sig. (2-tailed)	.	,435	,072	,953
		N	56	56	56	56
	MOTIVASI	Correlation Coefficient	,107	1,000	,364**	,080
		Sig. (2-tailed)	,435	.	,006	,559
		N	56	56	56	56
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	,242	,364**	1,000	,055
		Sig. (2-tailed)	,072	,006	.	,687
		N	56	56	56	56
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-,008	,080	,055	1,000
		Sig. (2-tailed)	,953	,559	,687	.
		N	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pemberian Kompensasi (X3), terhadap Hasil Kinerja Pegawai (Y).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,684	7,753		1,249	,217		
	KEPEMIMPINAN	,658	,300	,251	2,194	,033	,977	1,024
	MOTIVASI	,778	,210	,441	3,705	,001	,903	1,107
	KOMPENSASI	,214	,200	,128	1,070	,290	,890	1,124

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel diatas menunjukkan hasil olahan data regresi, maka akan dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9.684 + 0.658 X1 + 0.778 X2 + 0.214 X3 + 7.753$$

1. Konstanta = 9.684

Apabila nilai Kepemimpinan, Motivasi, dan Pemberian Kompensasi, dianggap sama dengan nol yang artinya tidak diperhitungkan, maka nilai Nilai konstanta Kinerja Pegawai sebesar 9.684.

2. Koefisien X1 = 0.658

Jika nilai variabel Kepemimpinan (X1), mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara nilai variabel penilaian Motivasi (X2) dan Pemberian Kompensasi (X3) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y). Dan sebaliknya jika nilai variabel Kepemimpinan (X1), mengalami penurunan sebesar 1%, sementara nilai variabel Motivasi (X2) dan Pemberian Kompensasi (X3) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi penurunan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Koefisien X2 = 0.778

Jika nilai variabel Penilaian Motivasi (X2), mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara nilai variabel Kepemimpinan (X1) dan Pemberian Kompensasi (X3) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.778. Dan sebaliknya jika nilai variabel Motivasi (X2), mengalami penurunan sebesar 1%, sementara nilai variabel Kepemimpinan (X1) dan Pemberian Kompensasi (X3) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi penurunan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.778.

4. Koefisien X3 = 0.214

Jika nilai variabel Kompensasi (X3), mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara nilai variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi peningkatan nilai pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.214. Dan sebaliknya jika nilai variabel Kompensasi (X3), mengalami penurunan sebesar 1%, sementara nilai variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dianggap tetap, maka akan mempengaruhi penurunan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.214.

5. Standar error sebesar 7.753 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 7.753.

D. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan sebagai uji signifikan individual antar variabel. Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Terdapat ketetapan uji menggunakan uji parsial. Uji T antara variabel independen dengan variabel dependent menggunakan keputusan uji sebagai berikut : Jika nilai Sig < 0.05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dan jika nilai Sig > 0.05 atau t hitung < t tabel tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,684	7,753		1,249	,217
KEPEMIMPINAN_X1	,658	,300	,251	2,194	,033
MOTIVASI_X2	,778	,210	,441	3,705	,001
KOMPENSASI_X3	,214	,200	,128	1,070	,290

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Hasil Pengujian Hipotesis:

1. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,033 < 0.05 dan nilai t hitung 2.194 > t tabel 1.674 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat adanya pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.

2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,705 > t$ tabel $1,674$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat adanya pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
 3. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,290 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,070 < t$ tabel $1,674$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.
2. Uji F (Simultan)

Uji F menguji apakah ada pengaruh secara simultan dengan signifikan antara variabel independen yakni Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pemberian Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Terdapat kriteria dalam uji F diantaranya yakni : Apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel independen. Dan apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel independen.

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860,469	3	286,823	8,769	,000 ^b
	Residual	1700,888	52	32,709		
	Total	2561,357	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Hasil dari pengujian hipotesis :

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $8,769 > 2,39$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan (bersama-sama) terhadap Y.

E. Pembahasan

a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap hasil kinerja Pegawai.

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi empiris menunjukkan bahwa hasil survey terhadap variabel kepemimpinan yang dilakukan pada objek penelitian menunjukkan hasil sangat baik kemampuan pemimpin dalam menjalin komunikasi yang baik tentunya akan berdampak langsung terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai begitupun saran maupun kritik dari para pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap meningkatnya hasil kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan, bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [5] karyawan hal tersebut bisa dilihat dari pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik kepada bawahan maupun karyawan. Selanjutnya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan sebagian karyawan kurang puas dengan kepemimpinan yang tidak selalu berkomunikasi dengan karyawan.[6]

Namun terdapat penelitian yang bertentangan dengan penelitian ini, didalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan[7]. Penelitian ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemimpin belum dapat mengkoordinir dan melakukan interaksi yang baik kepada para karyawannya yang mengakibatkan menurunnya suatu kinerja karyawan [8].

b. Motivasi berpengaruh terhadap hasil kinerja Pegawai.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi empiris menunjukkan bahwa hasil survey terhadap variabel motivasi yang telah dilakukan pada objek penelitian, secara pribadi masing-masing pegawai mampu memotivasi sesama pegawai sehingga mendapatkan dorongan dari dalam dirinya untuk membantu rekannya apabila mengalami kesulitan dalam bekerja, dengan motivasi internal pegawai yang tinggi, pegawai dapat yakin dengan diri sendiri dan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga pegawai mampu mencapai hasil kinerja yang baik.

Motivasi berawal dengan kata latin *movere* yang adalah keinginan atau mendorong secara internal maupun eksternal karyawan [2]. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya [3] menyatakan didalam penelitiannya bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian [5] juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian [9] bertentangan dengan penelitian ini, bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian [10] bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap hasil kinerja Pegawai.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi empiris menunjukkan hasil kurang baik dimana pegawai kurang puas terhadap pemberian insentif, pemberian insentif kepada pegawai belum sebanding dengan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai, begitupun dengan pemberian insentif sesuai dan layak dengan beban kerja, dikarenakan pemberian sebuah insentif belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai beban kerja yang didapatkan, sehingga pemberian kompensasi yang cukup rendah akan berdampak langsung pada menurunnya kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan bentuk reward yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya [3]. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya [11]. Menyatakan didalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan [12] rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan, akan mendorong penurunan kinerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan salah satu faktor yang berguna untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan [13] bertentangan dengan penelitian ini, bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [1] menyatakan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian terdapat adanya pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pemberian Kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Studi empiris menunjukkan bahwa hasil survey terhadap variabel kepemimpinan, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan pada objek penelitian menunjukkan hasil cukup baik, peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan maka tentunya akan berdampak pada kualitas dan kuantitas perusahaan. Dikarenakan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut apabila sebuah kepemimpinan yang sistematis maka menghasilkan sebuah motivasi cukup baik sehingga dapat menunjang suatu kinerja pegawai maupun karyawan dan dengan diberikannya kompensasi yang sesuai serta layak yang diberikan kepada pegawai, maka tentunya akan menghasilkan sebuah sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan dapat dengan mudah mendapatkan sebuah kinerja pegawai yang baik. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya [14] dimana menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan [15] menyatakan didalam penelitiannya bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

IV KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian data serta analisis yang sudah diuraikan pada bab terdahulu, yang dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto maka kesimpulannya yang didapatkan tentang penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap hasil kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada Perusahaan Umum daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Motivasi pada Perusahaan Umum daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Kompensasi pada Perusahaan Umum daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Kepemimpinan, Motivasi, Pemberian Kompensasi pada Perusahaan Umum daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan umum daerah air minum mojopahit mojokerto yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFRENSI

- [1] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Huk.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2020.
- [2] A. YULIANITA, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO," pp. 1–23, 2017.
- [3] T. I. Sitompul and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam," *J.*
- [4] F. I Ketut Dartha Ekonomi, U. Kanjuruhan, T. Kinerja, P. Negeri, and S. Pada, "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MALANG," *J. Ekon. Mod.*, vol. 6, no. 2, pp. 140–160, 2010.
- [5] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 235–246, 2020.
- [6] A. Alfian and D. Afrial, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pundi*, vol. 3, no. 2, p. 91, 2020, doi: 10.31575/jp.v3i2.169.
- [7] R. Saputri and N. R. Andayani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam,” *J. Appl. Bus. Adm.*, vol. 2, no. 2, pp. 307–316, 2018, doi: 10.30871/jaba.v2i2.1109.
- [8] Inna Nisawati Mardiani and Yon Darwis Sepdiana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2021,
- [9] Mulyanto, F. Robiyanto, and M. Fidaus, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta),”
- [10] M. Rozali and K. Kusnadi, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia,” *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 65–74, 2020, doi: 10.46975/aliansi.v13i2.24.
- [11] T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 741–750, 2019.
- [12] A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, “Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020.
- [13] M. A. Rasyid and H. Tanjung, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.
- [14] Y. K. Sari, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai,” *J. Tepak Manaj. Bisnis*, vol. VI, no. 2, pp. 119–127, 2016.
- [15] Setiyono, “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi,” vol. 12, no. 1, pp. 21–32, 2017.

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
2	Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2020 Publication	2%
3	media.neliti.com Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On