

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRADNYA TEKNIK**

**Made Krisna Ari Wijaya<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>**  
<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar  
E-mail: krisnaariwijaya2001@gmail.com

### **ABSTRAK**

Suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatian khususnya terhadap kinerja karyawan, baik dari segi keterampilan ataupun ilmu pengetahuan, kemudian perlu meningkatkan dari segi karir maupun tingkat kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pradnya Teknik dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang. Pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Kemudian data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data SPSS for Windows.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik, Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## **I PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Pandi, 2018:3). Suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatian khususnya terhadap kinerja karyawan, baik dari segi keterampilan ataupun ilmu pengetahuan, kemudian perlu meningkatkan dari segi karir maupun tingkat kesejahteraan karyawan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik (Emron Edison 2019:26).

Berdasarkan target dan realisasi pemasangan pipa tahun 2021 pada PT. Pradnya Teknik, dimana pada bulan Maret dan April pencapaian perusahaan tidak memenuhi target, ini disebabkan karena pimpinan pada PT. Pradnya Teknik terlalu bersikap otoriter dan kurangnya memberi motivasi kerja kepada karyawan sehingga

menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Menurut Pandi (2018:103) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan peran pemimpin sangat penting serta memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan terkait permasalahan yang terjadi pada kepemimpinan yaitu Pemimpin dalam menjalankan tugasnya berperilaku otoriter terhadap karyawannya, dengan sering memberikan pekerjaan sesuka hati tanpa melakukan pendekatan yang dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja menjadi tidak efektif.

Selain pengaruh kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Septawan (2016:5) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan terkait permasalahan yang ada dalam kompensasi yaitu adanya gaji yang diterima rendah maka menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan, dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan menyebabkan

meningkatnya derajat ketidakhadiran karyawan.

Selain pengaruh kompensasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan usaha seseorang dan kemauan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Motivasi kerja merupakan aspek kunci dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa fenomena yang dapat menjadi alasan penyebab tingkat tingginya absensi karyawan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat, dan sering tidak hadir dikantor tanpa alasan yang jelas. Melihat rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan ini memberikan dampak kepada penurunan kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradnya Teknik?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik.

## **II TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan dalam Sudaryo, dkk, 2019:202). Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016:208-210) indikator yang digunakan mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja Sama Antar Karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan Biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi

penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran pada situasi tertentu. (Pandi, 2018:103).

Menurut R. Terry dalam Fahmi (2017) adapun yang menjadi indikator kepemimpinan adalah:

1. Stabilitas Emosi  
Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya diri sendiri harus cukup besar.
2. Hubungan Manusia  
Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
3. Motivasi Pribadi  
Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
4. Kemampuan Komunikasi  
Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan

karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

## **Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Pandi (2018:194) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi,

terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2017:145), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan berkuasa, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

## **III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

### **Kerangka Berpikir**

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada seorang pekerja

tersebut oleh pimpinannya berdasarkan perannya. Kinerja adalah suatu ilmu untuk menerapkan konsep manajemen guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mempergunakan sumber daya di organisasi untuk melaksanakan kegiatan di organisasi secara maksimal. Setiap organisasi harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X1) merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi, agar karyawan dapat melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

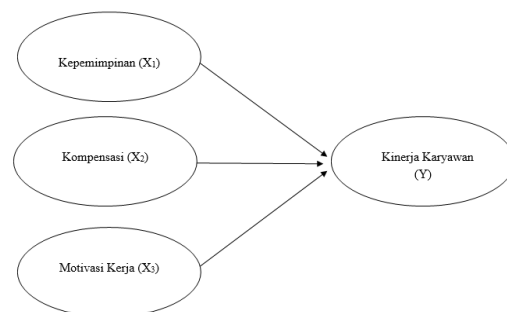
Kompensasi sebagai variabel bebas (X2) suatu cara yang dilakukan pemimpin guna menunjang dan mengapresiasi atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawannya, yang diberikan dalam bentuk gaji/upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (X3) merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja juga merupakan subjek yang sangat

penting bagi suatu perusahaan, karena menurut definisi pimpinan bekerja harus melalui orang lain. Seorang pimpinan juga perlu mengetahui dan memahami karyawan yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi. Dengan adanya motivasi mendorong seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis, maka penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
Model penelitian  
Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Teknik



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

**Hipotesis**

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **IV METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pradnya Teknik, Jalan Kartini No.133, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar.

### **Obyek Penelitian**

Sebagai obyek penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **Variabel Penelitian**

#### 1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2019:69). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi kerja (X3).

#### 2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2019:69). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

## **Definisi Operasional Variabel**

### 1. Kepemimpinan

Pimpinan pada PT. Pradnya Teknik mempengaruhi perilaku karyawannya secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

### 2. Kompensasi

Pimpinan PT. Pradnya Teknik memberikan segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji pokok, kecelakaan kerja, iuran kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, tunjangan hari raya yang dibayar langsung oleh perusahaan.

### 3. Motivasi Kerja

Pimpinan pada PT. Pradnya Teknik memberikan motivasi kerja karyawan dengan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam PT. Pradnya Teknik mengacu pada kuantitas maupun kualitas yang telah dicapainya berdasarkan peran dan kontribusinya dalam perusahaan

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

#### 1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2019) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa pengumpulan data,

misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi, atau observasi lapangan.

## 2. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner, seperti data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan dan yang diperoleh melalui wawancara dan daftar pertanyaan yang dijumlah dengan menskor jawaban responden melalui kuisisioner pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## Sumber Data

### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini untuk mendapat data yaitu dengan membagi kuesioner kepada para karyawan secara langsung.

### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang atau dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melalui jurnal-jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan (tidak termasuk pemimpin).

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono 2019:126). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah seluruh karyawan PT. Pradnya Teknik berjumlah 39 orang dan diambil keseluruhan populasinya (tidak termasuk pemimpin).

## Metode Pengumpulan Data

### Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono 2019:203). Observasi dalam penelitian ini untuk mencari data karyawan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja



terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pradnya Teknik.

## **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2019:194) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2019:304). Wawancara ini dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Pradnya Teknik, untuk mendapatkan informasi dan fenomena dalam peneliti tentang kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:225). Pemberian kuesioner dapat dilakukan dengan mendatangi atau memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Jawaban-jawaban responden diberi nilai menggunakan semantic differensial, mempunyai bobot atau nilai dengan skala likert sebagai berikut.

- a) Sangat setuju (SS) diberikan skor 5
- b) Setuju (S) diberikan skor 4
- c) Cukup setuju (CS) diberikan skor 3
- d) Tidak setuju (TS) diberikan skor 2

- e) Sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1

## **Teknik Analisis Data**

- 1) Analisis Deskriptif

- 2) Uji Instrumen

- a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Didalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

- b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2019:362). Dalam mencari reliabilitas, penelitian ini menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  maka pertanyaan

dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

- 3) Analisis Inferensial
  - 1) Uji Asumsi Klasik
    - a) Uji Normalitas
    - b) Uji Multikolinearitas
    - c) Uji Heteroskedastisitas
  - 4) Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95).

pengelolaan data Analisis regresi linear berganda dengan Tabel 1.

## **V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang ada yaitu untuk melihat variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut dapat dilihat hasil

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.887	1.060		.836	.409
	Kepemimpinan	.056	.039	.054	1.426	.163
	Kompensasi	.972	.078	.841	12.455	.000
	Motivasi Kerja	.193	.079	.163	2.436	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x X_1 + \beta_2 x X_2 + \beta_3 x X_3 + e$$

$$Y = 0.887 + 0.056 x X_1 + 0.972 x X_2 + 0.193 x X_3$$

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Adapun hasil uji sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai koefisien t sebesar  $1.426 < t_{tabel} 2.030$  atau nilai signifikansi  $0.163 \geq \alpha = 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_1$  ditolak.
2. Hasil pengujian pengaruh kompensasi menunjukkan bahwa nilai koefisien t sebesar  $12.455 > t_{tabel} 2.030$  atau nilai signifikansi  $0.000 \leq \alpha = 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima atau

$H_2$ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien t sebesar  $2.436 > t_{tabel} 2.030$  atau nilai signifikansi  $0.020 \leq \alpha = 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_3$  diterima atau  $H_3$ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama yaitu, kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial dilakukan dengan melakukan uji hipotesis dengan membandingkan signifikansi t

dengan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien  $t$   $1.426 < t_{\text{tabel}} 2.030$ , nilai koefisien regresi sebesar  $0,056$  dan nilai signifikansi  $0.163 \geq \alpha = 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  ditolak. Variabel kepemimpinan mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitupun sebaliknya. Kedudukan kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah penting untuk melancarkan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan benar-benar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Dilihat dari indikator penelitian yang telah dianalisis sebanyak 39 responden dengan menggunakan empat indikator, yaitu stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, dan kemampuan komunikasi diperoleh skor rata – rata terendah sebesar 3.92 dari pernyataan “Pimpinan di perusahaan saya memiliki sikap yang sabar sehingga tidak cepat marah”. Berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa pimpinan belum berhasil dalam menjaga stabilitas emosi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja serta antusias mencapai tujuan yang direncanakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi suatu

organisasi. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2018), Ahmad Adi Arifai (2018), Ashari (2018), Wahyudi (2020), Erlangga (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua yaitu, kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), secara parsial dilakukan dengan melakukan uji hipotesis dengan membandingkan signifikansi  $t$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien  $12.455 > t_{\text{tabel}} 2.030$ , nilai koefisien regresi sebesar  $0,972$  dan nilai signifikansi  $0.000 \geq \alpha = 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_2$  dapat diterima. Kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial merupakan alasan utama karyawan untuk bekerja. Adanya kompensasi, akan membuat karyawan termotivasi dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Dilihat dari indikator penelitian yang telah dianalisis sebanyak 39 responden dengan menggunakan empat indikator, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas diperoleh skor rata – rata tertinggi sebesar 4.33 dari pernyataan “Menerima insentif dalam bentuk uang/bonus sebagai penghargaan karena dapat bekerja mencapai standar

yang telah ditentukan”. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Haryanto (2017), Gunawarman (2020), Shofwani dan Hariyadi (2019), Asriani, et.al (2021), Lutfiatul (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga yaitu, motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial dilakukan dengan melakukan uji hipotesis dengan membandingkan signifikansi t dengan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien  $2.436 > t_{\text{tabel}} 2.030$ , nilai koefisien regresi sebesar 0,193 dan nilai signifikansi  $0.020 \geq \alpha = 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_3$  dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

Dilihat dari indikator penelitian yang telah dianalisis sebanyak 39 responden dengan menggunakan empat indikator, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan berkuasa, diperoleh skor rata – rata tertinggi sebesar 4.41 dari pernyataan “Saya memiliki dorongan untuk melakukan hubungan kerja yang baik dengan orang lain”. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Novriansyah (2021), Susanto (2019),

Munawirsyah (2018), Wahyudi (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan

## VI SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitupun sebaliknya. Keberhasilan suatu perusahaan benar-benar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, adanya kompensasi akan membuat karyawan termotivasi dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan berprestasi dalam perkerjaan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Teknik. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja akan cenderung meningkat.

## **Saran**

1. Berdasarkan dengan penilaian terendah pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,92. "Pimpinan di perusahaan saya memiliki sifat yang sabar sehingga tidak cepat marah". Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk dapat lebih sabar dalam berkomunikasi dengan karyawan.
2. Berdasarkan dengan penilaian terendah pada variabel kompensasi sebesar 4,13. yaitu "Menerima Gaji pokok yang diterima sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) Denpasar". Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pemberian gaji kepada karyawan agar sesuai dengan UMR ( Upah Minimum Regional) yang ada.
3. Berdasarkan dengan penilaian terendah pada variabel motivasi kerja sebesar 3,95. yaitu "Saya memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu". Disarankan kepada perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreasi dan mengeluarkan ide kreatif yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- M. Asriani., & et.al. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grage Resort Sangka Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Dirgantara* , 266-274.
- Ahmad Adi Arifai. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018, ISSN : 2540-816X.
- Affandi, Pandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indicator*, Penerbit Zanafa Publishing, Riau.
- Dicky Wahyudi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Skripsi. Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah.
- Dwi Haryanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Edison Emron. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- M. H, Erlangga. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60-68.
- Irham, Fahmi. 2017. *Pengantar ilmu kepemimpinan* , Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. RajaGrafindo Persada, Depok.badr.
- Imam, Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

- Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnan, Munawirsyah. (2018). Pengaruh motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 07, Nomor 02, 2018, 33-39.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: Raja Grafindo Persada.
- I, d. Lutfiatul. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri. *jurnal Jibeka* volume 11 , 1-8.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Y, Novriansyah., & A. Y, Al.Aziz. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Natalia, Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada divisi Penjualan PT.Rembaka. *Agora* Vol. 7, No. 1, 121-131.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta Bandung.
- Steven Gunawarman. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD.Galilea). *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* Volume 4, Nomor 6, Februari 2020: 912-920.
- Shofwani, Ahmad Hariyadi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG* VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019.