

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta)

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study in PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta)

Oleh: **Besar Wahyu Bagaswara**

Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

bagaswara11@gmail.com

Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak

Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah 9 supervisor dan 46 agen asuransi di PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta. Penelitian ini bersifat populatif dimana semua anggota populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai responden. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This research aims to examine the effect of compensation on employee performance, work motivation on employee performance, leadership on employee performance, and a simultaneous effect of compensation, work motivation, and leadership towards employee performance. This research belongs to causal comparative study. Population in this study was 9 supervisors and 46 insurance agents in PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta. It was a census of which member of population were used as respondents. The data were collected through distribution of questionnaires. The data were analyzed by simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results show that compensation, work motivation, and leadership positively influence employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Work Motivation, Leadership*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan

salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber

daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Setiap karyawan memiliki motivasi masing-masing untuk

bekerja di sebuah perusahaan. Agar memiliki kinerja yang baik maka perusahaan harus memberikan motivasi tambahan bagi karyawan baik berupa finansial ataupun non-finansial. Menurut Bangun (2012), motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan tugas dari seorang manajer.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Tipe kepemimpinan akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Lensufiie (2010) menyatakan kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah

berupa hubungan sebab akibat antar dua atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2017 hingga bulan September 2017.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi 9 orang supervisor dan 46 agen di PT AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta.

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang berbentuk data kuantitatif. Data tersebut didapatkan dari kuesioner yang diisi oleh supervisor dan agen asuransi atau responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan serta menginterpretasikan hasil untuk menguji

hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2005).

Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis menggunakan uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah independen dan dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor independen diikuti kenaikan skor dependen (Imam Ghazali, 2011).

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka terjadi multikolinearitas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Santoso, 2000).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011: 139).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh independen yang jumlahnya satu terhadap satu dependen (Sugiyono, 2012:261).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis terhadap suatu fenomena yang menunjukkan sebab akibat, di mana suatu terikat ditentukan oleh lebih dari satu bebas (Santosa dan Hamdani, 2007).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat Kinerja Karyawan responden cenderung tinggi (74,5%), tingkat Kompensasi responden cenderung sedang (49%), tingkat Motivasi Kerja cenderung Tinggi (100%), dan tingkat

Kepemimpinan berada pada kategori cukup (62%).

Uji Prasyarat Analisis

Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

Var.	Sig.	Ket
Kompensasi	0,313	Linear
Motivasi Kerja	0,300	Linear
Kepemimpinan	0,431	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Var.	Tol.	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,590	1,694	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,649	1,541	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan	0,808	1,238	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,399	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,256	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,966	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan.” Hasil uji hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Kons.	Koef. Reg.	Nilai r^2	Nilai t		
			t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
18,901	1,395	0,369	5,565	1,67	0,00

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada tabel di atas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 18,901 + 1,395 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 18,901, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X_1) dianggap nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 18,901 satuan. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 1,395 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 1,395.

1) Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,607. Koefisien determinasi (r square) sebesar

0,369, hal ini menunjukkan 36,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi.

2) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Berdasarkan tabel di atas, Nilai t hitung $5,565 > t \text{ tabel} = 1,675$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi (r) memiliki nilai positif sebesar 0,607 sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan” Hasil uji hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Kons.	Koef Reg	Nilai r^2	Nilai t		Sig.
			t_{hitung}	t_{tabel}	
21,287	0,318	0,203	3,672	1,675	0,001

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 21,287 + 0,318 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 21,287, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X₂) dianggap nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21,287 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,318 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,318. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif.

2) Koefisien Determinasi (r^2)

Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,450. Koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,203, hal ini menunjukkan 20,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Berdasarkan tabel di atas, Nilai t hitung $3,672 > t \text{ tabel} = 1,675$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi (r) memiliki nilai positif sebesar 0,450 sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Hasil uji hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Kons.	Koef Reg.	Nilai r^2	Nilai t		Sig.
			t_{hitung}	t_{tabel}	
15,160	0,382	0,267	4,392	1,675	0,00

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 15,160 + 0,382 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 15,160, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_3) dianggap nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,160 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan (X_3) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,382. Hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif.

2) Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan r^2 sebesar 0,267, hal ini menunjukkan 26,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Berdasarkan tabel di atas, Nilai t hitung $4,392 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) memiliki nilai positif sebesar 0,517 sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara Bersama-sama Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil uji hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Keempat

Model	Unstandard Coef.		R^2	t	Sig.
	B	Std. Error			
	1 (Cons.)	8,345			
X_1	0,946	0,309		3,065	0,003

X ₂	0,078	0,090	0,862	0,393
X ₃	0,225	0,085	2,646	0,011

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 8,345 + 0,946 X_1 + 0,078 X_2 + 0,225 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 8,345, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 8,345 satuan. Variabel kompensasi memberikan nilai koefisien 0,946 yang berarti jika kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,946 satuan dengan asumsi X₂ dan X₃ tetap, variabel motivasi kerja memberikan nilai koefisien 0,078 yang berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,078 satuan dengan asumsi X₁ dan X₃ tetap, variabel kepemimpinan memberikan nilai koefisien 0,225 yang berarti jika Kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,225 satuan dengan asumsi X₁ dan X₂ tetap. Berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa arah model regresi ini adalah positif.

2) Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil Tabel 25 di atas, menunjukkan nilai korelasi (r) bernilai positif sebesar 0,676 dan *adjusted R square* yang dihasilkan yaitu sebesar 0,425 (42,5%). Hal ini berarti variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan *adjusted R square* yaitu sebesar 42,5%, sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3) Uji F

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai F hitung sebesar 14,294 lebih besar dari F tabel sebesar 2,76 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikansi sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari *level of significant* yaitu 0,050 (0,00 < 0,050), maka hipotesis keempat yang menyatakan “Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Pembahasan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sesuai dengan penelitian Yovi Dwi (2015) dan Rafi Jody (2016) bahwa kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2007) bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Perusahaan pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan lancar. Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sesuai dengan penelitian Yovi Dwi (2015) dan Rafi Jody (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2001). Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yovi Dwi (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Terry,1983; Kartono, 2003). Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis pada pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai F hitung memiliki nilai sebesar 14,294 lebih besar dari f tabel sebesar 2,76 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan *adjusted r square* sebesar 0,425. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Yovi Dwi (2015) bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan

kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dinyatakan sebagai perwujudan kerja karyawan yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan perusahaan. Untuk menjaga kinerja karyawan agar selalu maksimal, kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan menjadi hal yang harus selalu diperhatikan. Kompensasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan lebih mudah.

Motivasi kerja berkaitan dengan keinginan karyawan untuk melakukan kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kontribusi karyawan kepada perusahaan akan ikut meningkat.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan petunjuk atau mengatur karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian karyawan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk

mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan kompensasi yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (5,565) lebih besar daripada t tabel (1,675) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.
- b) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (3,672) lebih besar dari t tabel (1,675) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.
- c) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (4,392) yang lebih besar dari t tabel (1,675) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

- d) Kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan nilai F hitung (14,294) lebih besar dari F tabel (2,76) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

Saran

Berdasarkan hasil serta keterbatasan penelitian ini maka berikut ini saran yang dapat diberikan:

- a) Bagi pimpinan di PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta
- 1) Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan kurang tepat waktu dalam mengerjakan tugas. Perusahaan memberikan batasan waktu serta sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu saat mengerjakan tugas.
 - 2) Perusahaan sebaiknya meninjau ulang tentang tunjangan apakah sudah sesuai dengan kinerja karyawan dan memperbaikinya agar dapat memuaskan karyawan.
 - 3) Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kebutuhan motivasi karyawan masih bersifat mendasar seperti terpenuhinya kebutuhan pokok, maka perusahaan dapat memprioritaskan

pemberian motivasi yang berbentuk material.

- 4) Pentingnya aspek penempatan karyawan ke bagian tertentu. Perusahaan seyogyanya menempatkan karyawan sesuai keahlian masing-masing.
- b) Bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:
 - 1) Penyelidikan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
 - 2) Penggunaan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, T. T. (2003). *Beyond Leadership (12 Konsep Kepemimpinan)*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Kurnia, R. J. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- Rumah Sakit Condong Catur
Yogyakarta.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Santosa, P. B. (2007). *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2000). *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniyati, Y. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015*.