

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang

Ade Satria Margolang¹, Yasir Arafat², Agus Mulyani³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, adesatria715@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership, Motivation and Compensation on employee performance at PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. The results of the study showed that the multiple regression constant value was 0.408. From the results of the determination coefficient, the R Square value was 0.602 or 60.2% and the remaining 39.8% was influenced by other factors outside the variables studied. Because the significant value for variables X_1 , X_2 and X_3 is less than 0.05, it can be concluded that partially there is a significant influence of leadership, motivation and compensation on employee performance at PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.

Keywords : Leadership, Motivation and Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai konstanta regresi berganda sebesar **0,408**. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar **0,602** atau **60,2%** dan selebihnya **39,8%** di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Karena nilai signifikan untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 lebih kecil dari **0,05**, sehingga dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.

Keywords : Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan dengan tujuan perusahaan dapat menerima imbalan yang berbentuk prestasi kerja karyawan, (Siregar, 2013: 159) mengemukakan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan atau memberi memotivasi semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kualitas pelayanan pegawai. seperti halnya PT. KAI (Persero) Divre III Plaju Palembang terus meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Cara yang dilingkungan PT. KAI (Persero) Divre III Plaju Palembang dalam meningkat kinerja perusahaan yaitu memberikan sebuah kompensasi sebagai faktor yang dapat diharapkan bisa memberi motivasi semua pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Eca Siska Aprilia (2017), menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siswoyo Haryono dan Yasir Arafat (2017) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Yasir Arafat (2017) motivasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 40 orang yang terbagi dalam 17 unit kerja yaitu Manajer SDM dan umum, Asisten Manajer SDM, Junior SHRA, Senior SV Dokumen, Pelaksanaan Dokumen, Pelaksanaan Kerumahtangaan, Manajer Hukum,



Junior Legal Specialist, Staf SDM, Manajer Keuangan, Asisten Manajer Keuangan, Pelaksanaan Anggaran, Asisten Manajer Anggaran, Pelaksanaan Akutansi, *Junior SV Payroll Applications*, Asisten Manajer Kerumahtanggaan.

B. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

"Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku positif yang dimiliki seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan".

Sifat-sifat kepemimpinan

Handoko (2010:158) mengemukakan tentang sifat-sifat kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas sebagai (supervisory ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam bekerja, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (decisiveness) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Dahlan (2012:23) ada beberapa karakteristik kepemimpinan antara lain:

1. Mencontohkan
2. Bertanggung jawab
3. Melayani
4. Visioner
5. Memberi inspirasi
6. Simpatik

Sedangkan menurut Dwi Wibawa Rianto (2012:13) menyebutkan karakter dalam pemimpin sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab
2. Percaya diri
3. Semangat
4. Kapasitas untuk menangani tekanan
5. Kapasitas untuk mempengaruhi
6. Kapasitas mengelola organisasi
7. Meningkatkan penyelesaian tugas
8. Orisinalitas
9. Mengambil resiko

Fungsi Kepemimpinan

Rivai (2017:169) menjelaskan fungsi kepemimpinan antara lain:

1. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana dan dimana perintah itu di kerjakan.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dalam menetapkan keputusan, pemimpin sering memerlukan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya.

4. Fungsi Pengadilan

Pemimpin yang sukses mengatur aktivitas anggotanya secara terarah sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Ciri – ciri Kepemimpinan

Fahmi (2014:61), mengemukakan ciri dari pemimpin yaitu:

1. Mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
3. Keinginan menjadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri.
4. Mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi
5. Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan mengembangkan bawahannya.

Faktor yang dapat Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik
4. Kebutuhan tugas
5. Iklim
6. Harapan dan perilaku rekan

Gaya kepemimpinan

Handoko (2013:297), mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas. Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan.
2. Gaya kepemimpinan dengan orientasi karyawan manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dari pada mengawasi mereka. Mereka mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2010:159) indikator-indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Pembimbing



Seorang pemimpin harus dapat membimbing bawahannya supaya mau bekerjasama membawa bawahannya kepada tujuan yang sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

2. Komunikatif

Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan semua pihak, baik formal maupun informal. Suksesnya seorang pemimpin sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalani komunikasi yang baik dengan semua pihak.

3. Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis berorientasi terhadap manusia, dan dapat memberikan bimbingan yang efisien terhadap bawahannya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahannya,. Pemimpin yang demokratis dapat menghargai potensi setiap individu dan mau mendengarkan nasihat bawahan.

Sedangkan menurut Soekarno (2018:10) indikator-indikator kepemimpinan antara lain:

- a. Pengambilan Keputusan
- b. Pengarahan
- c. Pendelegasian wewenang
- d. Kekuasaan
- e. Hubungan atasan dan bawahan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dari dalam diri atau dari luar suatu individu untuk melakukan suatu kegiatan pada suatu organisasi.

Faktor yang dapat Mempengaruhi Motivasi

Hasibuan (2014:142) menyebutkan macam-macam faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang bekerja untuk dapat makan, dan selanjutnya makan untuk melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan untuk suatu posisi, keinginan ini merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. Keinginan akan kekuasaan, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sehingga mendorong manusia untuk bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan, keinginan ini merupakan jenis dari kebutuhan sehingga mendorong orang mau bekerja.

Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisman (2014:292), ada beberapa tujuan motivasi.

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
7. Menciptakan hubungan kerja yang bagus
8. Meningkatkan kesejahteraan
9. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:146) tujuan motivasi antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:422) ada 2 jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini sangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

yaitu motivasi yang memberi hukuman terhadap pegawai yang pekerjaannya buruk (*prestasinya rendah*). dengan memotivasi negatif tersebut semangat bekerja bawahannya untuk jangka waktu pendek bisa meningkatkan, karna pegawai akan takut di hukum, tetapi dalm jangka waktu panjang bisa berakibat buruk.

Indikator motivasi

Hasibuan (2014:115) menyatakan indikator motivasi sebagai berikut :

1. upah yang layak
2. kesempatan untuk maju
3. pengakuan sebagai individu
4. keamanan bekerja
5. tempat kerja yang baik
6. penerimaan oleh kelompok
7. perlakuan yang wajar
8. pengakuan atas prestasi

Sedangkan menurut Wibowo (2016:162) ada beberapa indikator motivasi antara lain:

1. Target kerja
2. Kualitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Resiko
5. Komunikasi
6. Persahabatan
7. Pemimpin

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan pada karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran



sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka.

Fungsi Pemberian Kompensasi

Samsudi (2010:188) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi antara lain:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi dapat mendorong semangat kerja mereka.
2. Pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi terhadap pegawai memberikan implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan lebih efisien dan efektif mungkin.
3. Meningkatkan stabilitas serta perkembangan ekonomi
Pemberian kompensasi terhadap pegawai bisa membantu stabilitas serta meningkatkan pertumbuhan secara maksimal.

Jenis – Jenis Kompensasi

Yani (2012 : 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayar secara langsung seperti gaji, upah komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak secara langsung antara lain, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya tunjangan pendidikan dan lain sebagainya
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial
Kompensasi ini dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain kebijakan perusahaan yang sehat, peluang untuk dipromosikan mendapat jabatan sebagai simbol setatus. Sedangkan yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Indikator Kompensasi

Hasibuan (2014:86) mengemukakan indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya
2. Upah yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai dengan secara langsung yang didasarkan pada jam bekerja.
3. Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung yang kinerjanya melebihi setandar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Sedangkan Menurut Simamora dalam Halim dan Andreani (2015:3), beberapa indikator untuk menilai kompensasi adalah :

1. Gaji
2. Fasilitas
3. Tunjangan

Kinerja Karyawan

Wibowo (2016:41) menyatakan kinerja merupakan kegiatan pengelolah sumber daya organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya. Sehingga sebagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Faktor Yang dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wibowo (2016:18) menyatakan beberapa faktor kinerja sebagai berikut:

1. **Motif**
Merupakan alasan atau dorongan bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan inisiatif berupa uang. Memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang di perlukan.
2. **Kemampuan kerja sama**
Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan untuk jenis pekerjaan tentu mungkin harus diselesaikan dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan.
3. **Kepuasan prokduktivitas**
Pekerjaan yang sebagai tidak berarti menjadi pekerjaan yang produktifitas.pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengaruh pada kepuasan kerja.
4. **Perusahaan dan manajemen**
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi kondisi kerja stabil.

Indikator Kinerja

Wibowo (2016:85) menjelasakn indikator kinerja antara lain:

1. **Tujuan**
Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang harus dicapai di waktu yang akan datang
2. **Standar**
Setandar dapat memberitahukan kepada suatu tujuan yang dapat diselesaikan. Setandar yaitu suatu ukuran apakah suatu yang diinginkan dapat tercapai.
3. **Umpan balik**
Umpan baik adalah masukan yang dapat dipergunakan untuk dapat mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian kinerja.
4. **Alat atau sarana**
Alat atau sarana adalah sumber daya yang bisa digunakan untuk dapat membantu menyelesaikan tujuan dengan baik. Alat dan sarana mempunyai faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
5. **Kompentisi**
Kompentisi adalah syarat utama dalam kinerja. Kompentisi adalah kemampuan yang ada pada seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
6. **Motif**
Motif adalah alat atau pendorong bagi seseorang untuk dapat melakukan sesuatu.



7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Bangun (2012:233), esuatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

1. Jumlah pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerjasama.

Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dalam Suwatno dan Priansa (2013:195) penilai kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan setruktur yang dipergunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasilnya termasuk tingkat ketidakhadiran.

Hasibuan (2014:87) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan manajer untuk mengevaluasi prilaku prestasi kerja. Evaluasi perilaku ini meliputi penilaian kestiaan, kepemimpinan, kejujuran, loyalitas dan dedikasi pegawai.

Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011:569) ada beberapa metode penilaian kinerja yaitu:

1. Peringkat (rating scale)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan terarah (Force Choice Methode)
5. Metode peristiwa kritis (Critical Incident method)
6. Sekala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku

Tujuan Penilaian Kinerja

Marwansyah (2016:232) menyatakan beberapa penilaian kinerja yaitu:

1. Mengukur kinerja dengan objektif berdasarkan ketentuan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif agar mendapat imbalan dari kerja mereka serta pegawai yang kurang efektif mendapat resiko sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Meningkatkan kinerja dengan melihat tujuan-tujuan pengembangan yang spesifikasi.
3. Meningkatkan tujuan karier sehingga bisa selalu menyesuaikan diri terhadap tuntutan dinamika organisasi

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2014:64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H2 : Ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H3 : Ada pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

H4 :Ada pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

C. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian SDM PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang berjumlah 40.

Sampel

Teknik untuk penarikan sampel menggunakan Sampeling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85). Hal ini sering dilakukan bila Mengingat jumlah populasi adalah 40 orang maka semuanya dijadikan sampel.

Sumber Data

Data Primer

Sujarweni (2014:73), menyatakan Sumber Data Primer merupakan data yang langsung didapat responden melalui kuesioner, kelompok focus dan panel, atau juga data hasil dari wawancara penelitian dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus di olah lagi. Sumber data yang langsung memberi data pada pengumpulan data.

Data Sekunder

sujarweni (2014:73), menjelaskan bahwa sumber data sekunder data yang bisa diperoleh dari buku, karya ilmiah, catatan, dokumentasi maupun arsip. Dalam hal ini data skunder yang dimaksud adalah data seputar objek penelitian, data pegawai, dan data absensi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018:42) terdiri atas :

1. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Observasi
Observasi yaitu teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.
3. Dokumentasi
Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang bisa dilakukan dengan mencari mengumpulkan data yang berbentuk dokumen, berupa surat, catatan, dokumen tata tertib dan peraturan-peraturan, arsip foto dan sebagainya.penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Priyatno (2018:21) menjelaskan uji validitas yaitu tingkat di mana suatu istrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu intrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dipenelitian ini dilakukan Uji Validitas yang menggunakan metode *Corrected item-total correlations*.

- a. Jika $Corrected\ item-total > t$ tabel produk moment maka instrument dikatakan valid.
- b. Jika $Corrected\ item-total < t$ tabel produk moment maka instrument dikatakan invalid.



Uji Realibilitas

Priyatno (2018:25) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner. Artinya alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* diuji menggunakan bantuan *SPSS for windows 23*.

- a. Cronbach Alpha > 0,60 reliabilitas.
- b. Cronbach Alpha < 0,60 kurang reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas Data

Priyatno (2016:119), menyatakan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model *Regrecy* nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menganalisis grafik secara normal plot atau histogram yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik.

Pengambilan kputusanannya sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar jauh dari garis normal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2016:129), menyatakan multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna.

Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Heterokedastisitas

Priyatno (2016:131), menjelaskan heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*.

Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y. Maka terjadi heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2013:298) analisis ini di gunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variable terikat (Y) Kinerja pegawai, dan variable bebas (X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X3) Kompensasi, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

Rumus :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja
- a = Nilai Konstanta
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Kompensasi
- b1 = Koefisien regresi X1
- b2 = Koefisien regresi X2
- b3 = Koefisien regresi X3
- e = Standard error of the estimate

Koefisien Determinasi (R^2)

Siregar (2013:338), menyatakan koefisien determinasi R^2 yaitu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih variable X terhadap variable Y.

Rumus : $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Dimana :

- R^2 = Koefisien Determinasi
- r = Kuadrat Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Sujarweni (2015:161), menjelaskan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Menentukan Hipotesis :

1. $H_0 : b_i = 0$

Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. $H_0 : b_i \neq 0$

Variabel independen secara parsial ada berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara pengujian hipotesis dengan kriteria penerimaan H_0 adalah jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Sujarweni (2015:83), menyatakan uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi(X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Kriteria Pengujian :

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Maka H_a diterima, H_0 ditolak
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan signifikan $> 0,05$. Maka H_a ditolak, H_0 diterima.



D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi kepemimpinan berslope positif sebesar 0,262, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan analisis diatas berarti H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.

Hal ini sejalan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2013), mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika percaya pada pertumbuhan yang berkesinambungan, efisiensi yang meningkat dan keberhasilan yang berkesinambungan dari organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah sebesar 3,281, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,028. Selain itu, nilai yang signifikansinya sebesar 0,002 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,281 > 2,028$) dan nilai yang signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis kedua diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eca Siska Aprilia (2017) dan Yasir Arafat (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Bila keinginan telah tercapai biasanya dorongan itu secara otomatis akan melemah dan berkurang, dan selanjutnya diperlukan penguat baru. Pada dasarnya keinginan manusia untuk mencapai kepuasan, sehingga ada dorongan kuat dari dirinya untuk mewujudkannya. jika pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil/prestasi dipengaruhi dengan motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan. Dengan itu orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kinerja yang rendah maka dapat menghasilkan performance yang rendah. Begitu juga dengan orang yang berability tinggi tetapi rendah motivasinya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai

$t_{hitung} 2,549 > t_{tabel} 2,028$ artinya, Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang. Hasil penelitian ini sesuai teori Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016), menyatakan kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia (2011) dan Muflih (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) hasil uji F untuk variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) nilai F_{hitung} sebesar 18,142 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,866. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} = 18,142 > 2,866$, maka menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Kemudian hasil pengujian koefisien determinasi (*R Square*) untuk variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) sebesar 0,602 artinya variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) berkontribusi terhadap naik turunnya variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 60,2% sedangkan sisanya yaitu 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu keadaan lingkungan ekonomi, sistem penghargaan, keadaan Informasi, keadaan teknologi yang digunakan.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) hasil pengujian ini konsisten dengan beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah Soekarso (2010) menyatakan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan atau dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan Hasibuan (2014) motivasi yaitu pemberian daya gerak yang dapat membuat semangat kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan Suparyadi (2015), Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwa :

- a) Secara parsial dengan menggunakan Uji t, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.
- b) Secara parsial dengan menggunakan Uji t, diperoleh hasil bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.
- c) Secara parsial dengan menggunakan Uji t, diperoleh hasil bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.
- d) Secara bersama-sama dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil bahwa



kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang.

2. Saran

- a) Diharapkan kepada pimpinan PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang bisa memberi motivasi agar pegawai mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas agar tercapai tujuan dari Instansi tersebut.
- b) Diharapkan kepala pimpinan PT. KAI (PERSERO) Divre III Plaju Palembang agar memberikan pujian atas prestasi yang mereka lakukan untuk organisasi agar lebih menjadi Motivasi tersendiri bagi pegawai agar lebih meningkatkan kinerja mereka.
- c) Agar kinerja pegawai dapat maksimal maka perlu diadakan upaya-upaya dalam peningkatan kinerja pegawai seperti pemberian kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain-lain.
- d) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Eca Siska (2017). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri*
- Arafat, Yasir. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Havraco Jaya di Palembang. Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Gelora Aksara Pratama
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Haryono, Siswoyo dan Arafat, Yasir. (2017). Effects of Organizational and Work Motivation on Job Performance Among the Private Universities Full-time Faculties in Shouth Sumatera Province. *Journal Information Japan, Vol: 20, Issue : 8*.
- Handoko, H.T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Melayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi-6. Jakarta: Bumi aksara
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2011). *Kepemimpin dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Soekarso, dkk. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Jakarta: Mita Wacana Media.
- Sugiyono, (2018). *Penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Sofiyon. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015) *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* Yogyakarta: Pustakabarupres
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Yani, H,M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

