**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MATAHARI DEPARTMENT STORE**

**CABANG BANDUNG INDAH PLAZA**

**Oleh:**

**Rudy Lesmana**

**158020141**

[**r.lesmana.amr@gmail.com**](mailto:r.lesmana.amr@gmail.com)

**program studi Magister Manajemen**

**Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan**

**Bandung 2018**

**ABSTRACT**

This study was to determine the effect of leadership, compensation and work motivation on employee performance Matahari Department Store Branch Bandung Indah Plaza. This study is based on empirical studies with proportional sampling techniques in data collection. Data obtained based survey to 100 employees as respondents in Matahari Department Store Branch Bandung Indah Plaza. This data collection techniques using questionnaires and interviews to several employees and managers as the initial study. The results showed that the questionnaire proven valid and reliable. Methods of analysis using multiple linear regression, hypothesis testing showed the result that the compensation and motivation to work in a positive effect on employee performance.

**Keyword : leadership, compensation, work motivation, employee performance.**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapat tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor – faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor – faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik – baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia – sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

Matahari Department Store adalah bisnis komersial yaitu kegiatan usaha yang menjual barang dan jasa kepada konsumennya untuk kegunaan pribadi dan keluarga. Matahari Department Store adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok - pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima olehsemua konsumen. Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan di kalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Gerai pertama Matahari yang merupakan toko pakaian anak-anak dibuka di daerah Pasar Baru Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak itu, Matahari berekspansi melebarkan jejaknya dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972 dan selanjutnya mewujudkan keberadaannya di seluruh tanah air. Matahari adalah sebenar-benarnya Indonesia: jejak kami tersebar di 131 toko yang terletak di 62 kota, didukung oleh tim beranggotakan 50,000 orang dan lebih dari 1,200 pemasok lokal serta lebih dari 90% pembelian langsung dari sumber-sumber di seluruh Indonesia. Merek eksklusif Matahari yang telah memenangkan penghargaan hanya dijual di gerai-gerai milik sendiri dan secara konsisten berada pada peringkat atas di kelasnya dalam hal gaya fashion, keterjangkauan dan bernilai istimewa sehingga membantu mewujudkan posisi Matahari sebagai department store terpilih di Indonesia.

Khusus di Bandung, Matahari Department Store terdapat pada empat cabang. Keempat cabang tersebut berada di lokasi favorit bagi warga Bandung maupun luar Bandung untuk berbelanja. Tak heran keempat lokasi yang memiliki Matahari Department Store ini sering ramai dikunjungi oleh banyak orang mengingat Matahari Department Store terkenal dengan harga barang yang cukup terjangkau. Hal inilah yang menjadi daya tarik orang untuk berbelanja.

Matahahari Department Store Bandung Indah Plaza yang beralamat Jalan Sumatera No. 53 ini merupakan induk dari semua Matahahari Department Store yang ada di Bandung. Sehingga aktivitas organisasi sebagian besar dikendalikan di Matahari Department Store Bandung Indah Plaza.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza melakukan berbagai upaya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaanya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja – pekerja unggul serta produktif.

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi penghidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada manajer HRD Matahari Deprtemen Store cabang Bandung Indah Plaza, beliau mengatakan bahwa terdapat anggapan karyawan yunior cenderung kinerjanya belum banyak pengalaman dan minimnya keterampilan serta kecakapan yang dimiliki dibandingkan dengan karyawan senior, namun itu tidak selalu benar karena belum tentu banyak pengalaman membuat kinerja yang ditunjukan baik. Oleh karena itu perusahaan harus hati – hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian diatas, diduga adanya kekurangan dalam hal kinerja karyawan, kinerja karyawan rendah akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MATAHARI DEPARTEMEN STORE BIP”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
2. Bagaimana kompensasi yang diberikan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
3. Bagaimana motivasi kerja di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
4. Bagaimana kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
5. Berapa besar pengaruh kompensasi, motivasi kerja serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza, baik secara simultan maupun parsial

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian penelitian ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang di anggap relevan.

**2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen diartikan sebagai proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan. Nawawi (2011 : 23). Manajemen juga diartikan sebagai pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2006 : 8).

**2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

John M. Ivancevich, et al yang dikutif oleh moekijat (2010:4), menyatakan bahwa :

“Proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik – baiknya”.

**2.1.3 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2005) dalam Yusuf Arifin (2010:21) mengatakan bahwa *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals.*

**2.1.4 Pengertian Kompensasi**

Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Paramita Rahayu (2009 : 346), menyatakan bahwa “*employee compensation refers to all forms of pay going to employees and erising from their employment”* (kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka). kompensasi juga didefinisikan sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2008 : 118),

* + 1. **Pengertian Motivasi**

Robbins yang diterjemahkan oleh Diana Angelica (2007:55), menyatakan bahwa :

“ *Motivation is the desire to do as a willingness to expend high levels of effort for organizational goals, conditioned by the effort’s ability to meet the individual need*”

(Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual).

* + 1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Mathis and Jackson yang diterjemahkan oleh jimmy sadeli (2002:78), menyatakan bahwa :

“*Perfomance I essentially what Is done and not done by employees”.*

(Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan).

**2.1.6 kerangka pemikiran**

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang sangat berhubungan erat dengan tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Devy Yunita Agustin (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis pengaruh budaya organisasi system kompensasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari department Store (persero) Tbk. Kabupaten Jember. Bahwasannya kompensasi dan motivasi secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa untuk mengahasilkan kinerja yang bagus, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan dan motivasi kerja karyawannya.

* + 1. **Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

“ Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan”

1. Hipotesis Parsial

“Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”

“ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan”

“ Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2010 : 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Matahari Departemen Store cabang BIP (Bandung Indah Plasa).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul mewakili.

Menurut Suharimi Arikunto (2010:108) menyatakan bahwa:

“apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak”.

Populasi pada penelitian ini bulan Oktober 2017 adalah karyawan Matahari departemen store cabang Bandung Indah Plaza yang berjumlah 423 orang.

Untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin seperti berikut:

n =

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α = tingkat kesalahan (persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel)

populasi (N) sebanyak 423 orang dan tingkat kesalahan (α) sebesar 10% maka besarnya sampel adalah:

n =

n = 80.88 orang

n = dibulatkan kembali menjadi 100 orang.

**IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan penelitian, maka akan diuraikan dalam pembahasan secara deskriptif dari variabel-variabel yang diteliti serta perhitungan statistik berdasarkan atas tanggapan responden untuk menjawab rumusan masalah. Dalam hal ini . Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza.

**4.2 Uji Validitas**

Sugiyono (2010: 5)mengatakan uji validitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dan pengujian validasi dalam setiap butir digunakan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Nilai korelasi diatas 0,3 menunjukkan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,3 item tersebut kurang valid. Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.49**

**Hasil Uji Validitas butir instrumen Kepemimpinan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Instrumen | r Hitung | r Tabel | keterangan |
| 1 | 0.564 | 0.3 | Valid |
| 2 | 0.613 | 0.3 | Valid |
| 3 | 0.439 | 0.3 | Valid |
| 4 | 0.480 | 0.3 | Valid |
| 5 | 0.513 | 0.3 | Valid |
| 6 | 0.569 | 0.3 | Valid |
| 7 | 0.614 | 0.3 | Valid |
| 8 | 0.641 | 0.3 | Valid |
| 9 | 0.581 | 0.3 | Valid |
| 10 | 0.324 | 0.3 | Valid |
| 11 | 0.371 | 0.3 | Valid |
| 12 | 0.301 | 0.3 | Valid |
| 13 | 0.662 | 0.3 | Valid |
| 14 | 0.574 | 0.3 | Valid |

Berdasarkan Tabel uji validitas di atas menunjukan bahwa keseluruhan item pada variabel kkepemimpinan dapat dikatakan valid karena skor total positif dan besarnya di atas 0.3 atau r hitung > r tabel dan bernilai positif, artinya pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sudah tepat

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas butir instrumen Kompensasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Instrumen | r Hitung | r Tabel | keterangan |
| 1 | 0,672 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,751 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,809 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,778 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,782 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,694 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0,615 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0,576 | 0,3 | Valid |

Sumber: pengolahan data SPSS21

Berdasarkan Tabel uji validitas di atas menunjukan bahwa keseluruhan item pada variabel kompensasi dapat dikatakan valid karena skor total positif dan besarnya di atas 0,3 atau r hitung > r tabel dan bernilai positif, artinya pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sudah tepat.

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas butir instrumen motivasi kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Instrumen | r Hitung | r Tabel | keterangan |
| 1 | 0,598 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,596 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,447 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,672 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,659 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,619 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0,723 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0,578 | 0,3 | Valid |

Sumber : pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan Tabel uji validitas di atas menunjukan bahwa keseluruhan item pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena skor total positif dan besarnya di atas 0,3 atau r hitung > r tabel dan bernilai positif, artinya pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sudah tepat.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas butir instrumen kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Instrumen | r Hitung | r Tabel | keterangan |
| 1 | 0,694 | 0,3 | Valid |
| 2 | 0,556 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,605 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,683 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,485 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,611 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0,558 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0,581 | 0,3 | Valid |
| 9 | 0,623 | 0,3 | Valid |
| 10 | 0,648 | 0,3 | Valid |
| 11 | 0,645 | 0,3 | Valid |

Sumber : pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan Tabel uji validitas di atas menunjukan bahwa keseluruhan item pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena skor total positif dan besarnya di atas 0,3 atau r hitung > r tabel dan bernilai positif, artinya pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut sudah tepat.

variabel tersebut sudah tepat.

**4.3 Realiabilitas**

Sugiyono (2010: 110) mengatakan uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitasnya menggunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koef. Reliabilitas** | **rkritis** | **Keterangan** |
| Kompensasi | 0,843 | 0,7 | Reliabel |
| Motivasi kerja | 0,765 | 0,7 | Reliabel |
| Kinerja | 0,712 | 0,7 | Reliabel |

Sumber: pengolahan data SPSS21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel dengan berbagai item pernyataan dapat dikatakan *reliable* karena nilai koefisien reliabilitas telah melebihi nilai r kritis atau lebih besar dari 0,7.

**4.1.5 Analisis jalur (*path analysis)***

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Matahari department store cabang Bandung indah plaza baik secara parcial maupun secara simultan. Untuk melakukan pengujian pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, uji statistik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis)* untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dimana X1 sebagai kepemimpinan, X2 sebagai kompensasi, X3 sebagai motivasi dan Y sebagai kinerja karyawan

**Tabel 4.54**

**Matrix korelasi antara variabel X1, X2 dan X3**

| **Correlations** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | KEPEMIMPINAN | KOMPENSASI | MOTIVASI KERJA |
| KEPEMIMPINAN | Pearson Correlation | 1 | ,497\*\* | ,552\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,000 |
| N | 100 | 100 | 100 |
| KOMPENSASI | Pearson Correlation | ,497\*\* | 1 | ,582\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 |
| N | 100 | 100 | 100 |
| MOTIVASI KERJA | Pearson Correlation | ,552\*\* | ,582\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 |  |
| N | 100 | 100 | 100 |

Sumber : pengolahan data SPSS21

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, hubungan positid antara variabel bebas dalam penelitiaan dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

0.497

0.552

**X1**

**X2**

0.582

**X3**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,803a | ,644 | ,633 | 3,75871 |

**Tabel 4.57**

**Koefisien determinasi multiple**

**dan koefisien determinasi jalur variabel lain**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| koefisien determinasi multiple (R2) | R2 y,x1,x2,x3 | 0,644 |
| koefisien korelasi | R y,x1,x2,x3 | 0,803 |
| koefisien determinasi variabel lain terhadap Y | (ρ2yɛ) | 0.356 |
| Koefisien jalur X var. Lain terhadap Y | (ρyɛ) | 0.596 |

Sumber : pengolahan SPSS21

Nilai koefisien determinasi dapat di imterpretasikan sebagai pengaruh vasiabel sebab terhadap variabel akibat. Jadi dalam penelitian ini 64,4% kinerja karyawan Matahari department store cabang Bandung indah plaza dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. sedangkan sisanya sebesar 35.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya koefisien jalur faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 0.596 dengan perhitungan sebagai berikut:

*ρyx=*

= 0.596

**Tabel 4.58**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | regression | 2458,562 | 3 | 819,521 | 58,007 | ,000a |
| Residual | 1356,277 | 96 | 14,128 |  |  |
| Total | 3814,840 | 99 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI  b. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |

**Uji Hipotesis Secara Simultan**

Kriteria uji:

Jika Fhitung >Ftabel maka Ho ditolak H1 diterima

Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima H1 ditolak

Dimana diketahui Ftabel = F (0,05:5:100) = 2,31

Fhitung > Ftabel

58.007 > 2,31

**Tabel 4.59**

| **Coefficientsa** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | | Beta |
| 1 | (Constant) | -1,251 | | 3,394 |  | -,368 | ,713 |
| KEPEMIMPINAN | ,308 | | ,117 | ,199 | 2,631 | ,010 |
| KOMPENSASI | ,282 | | ,090 | ,242 | 3,125 | ,002 |
| MOTIVASI KERJA | ,674 | | ,109 | ,499 | 6,181 | ,000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | | | |

**Uji Hipotesis Secara Parsial**

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai-nilat thitung  untuk variabel kepemimpinan dan motivasi lebih besar dari ttabel atau jatuh di area penolakan, artinya koefisien jalur signifikan ada pengaruh. Berdasarkan signifikansi, jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima. Karena signifikansi seluruh koefisien jalur <0,05 maka Ho ditolak. Artinya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi memiliki nilai thitung lebih kecil dari ttabel dan berdasarkan tingkat signifikansi nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yang artinya Ho diterima.

rx1x2=0.497 ρyx1=0.199

ɛ=0,356

X1

Y1

rx1x3=0.552 ρyx2=0.242

X2

R2 =0,644

rx2x3=0.582 ρyx3=0.499

X3

**gambar 4.3**

**struktur hubungan kausal dari variabel Kepemimpinan (X1), kompensasi(X2) dan motivasi (X3) terhadap Kinerja karyawan(Y)**

Dari gambar di atas dapat dilihat struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur diatas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel akibat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Tabel 4.64**

**Pengaruh langsung dan tidak langsung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **variabel** | **koefisien beta** | **pengaruh langsung** | **Pengaruh tidak langsung** | | | **total pengaruh tidak langsung** | **total pengaruh** | **%** |
| x1 | x2 | x3 |
| **X1** | 0,199 | 0,0396 |  | 0,0237 | 0,0547 | 0,0784 | 0,1180 | 11.80% |
| **X2** | 0,242 | 0,0586 | 0,0237 |  | 0,0700 | 0,0938 | 0,1523 | 15.23% |
| **X3** | 0,499 | 0,2490 | 0,0546 | 0,0700 |  | 0,1247 | 0,3737 | 37.37% |
| TOTAL PENGARUH | | | | | | | 0,6440 | 64.40% |

**Kepemimpinan, kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Sumber : pengolahan data SPSS 21

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa secara simultan total pengaruh langsung dan tidak langsung adalah 0.644 atau dika di persentasekan maka adalah 64.4%. ini merupakan angka yang tinggi yang dimana artinya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat serta pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Matahari department store cabang bandung indah plaza. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di matahari department store cabang Bandung indah plaza yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 35.6%, dimana jika diformulasikan maka sebagai berikut:

Y = ρyx1 + ρyx2 + ρyx3 + ɛ

Y = 0.1180 + 0.1523 + 0.3737 + 0.356

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukanan di Matahari Department Store Cabang Bandung Indah Plaza dan analisis yang didukung oleh teori-teori yang melandasi, serta hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang diberikan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai sebesar 3,685. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah tergolong baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang belum maksimal seperti keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta perhatian pimpinan atas pekerjaan karyawan.
2. Tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai sebesar 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah tergolong baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang belum maksimal seperti ketersediaan serta kelengkapan fasilitas penunjang.
3. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut sudah tergolong baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang belum maksimal seperti semangat karyawan untuk memiliki kekuatan dalam mengendalikan karyawan lain serta motivasi karyawan dalam mencapai kekuasaan.
4. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut sudah tergolong baik.
5. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store cabang bandung Indah Plaza secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 11.80% dengan nilai sig. Dibawah 0,05. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 15.23% dengan nilai sig. dibawah 0,05. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza secara parsial berpengaru positif dan signifikan sebesar 37.37% dengan nilai sig. dibawah 0,05. Secara simultan, pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar 64.4% dan sisanya sebesar 35.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
   1. **Saran**

Saran yang dapat penulis sampaikan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza dari masalah yang ada, dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut sebagai berikut :

1. Saran Praktis

Pimpinan perlu melakukan pendekatan dan diskusi dengan bawahan dalam hal pengambilan keputusan sehingga tidak terjadi keputusan sepihak, selain itu pimpinan juga perlu memperhatikan pekerjaan bawahannya agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan. Perusahaan juga perlu memperhatikan ketersediaan serta kelengkapan fasilitas penunjang untuk karyawan, karena dengan memperhatikan hal-hal seperti itu akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri, selain itu perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar terdorong untuk memiliki jenjang karir yang baik, perusahaan perlu memberikan gambaran mengenai promosi jabatan yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi, dengan memperhatikan hal tersebut akan membuat karyawan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

1. Secara teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah sampel dan memakai metode penelitian yang berbeda untuk sebagai perbandingan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain untuk meneliti, agar terbukti hasil penelitian yang dilakukan lebih akurat untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangku Negara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rodakarya, Bandung.

Ahmad S ruky. 2002. Sistem manajemen kerja. Jakarta : PT gramedia pustaka utama.

Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. 2004. Manajement:Competting in the New Era, 5th ed, McGraw Hill. New York.

Bernardin & russel. 2000. Human Resource Management an Experimental approach, McGraw Hill in, Singapore.

Davis, & Jhon W. Newstrom, 2000. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga

Dessler, Gary. 2009. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and sons.

Dimyati dan mujiono. 2002. belajar dan pembelajaran. Jakarta : rineka cipta.

Daft, Richard L. 2006. management, edisi kelima jilid satu, erlangga, Jakarta.

Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi aksara, Jakarta.

Mathis, Robert. L., Jackson, Jhon. H. Jackson. 2000. Human Resource Management 9th ed. Singapore : Thomson Learning Asia.

Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.

Moekizat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.

Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.

Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2007. Organizational Behavior. 12th ad. New Jersey : Pearson Education, Inc.

Sadili Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia, Bandung.

Sedarmayanti 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.

Siagian, sondang P. 2007. manajemen sumber daya manusia. Jakarta : penerbit bumi aksara.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : prenada media grup.

Steers, Richard. M., Porter Lyman. W. 2000. Motivation and Work Behavior . Fifth edition. New Jersey McGraw-Hill, inc.

Suwanto, H. priansa. Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Binis. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Veitzhal Rivai dan ella Jauvani.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali pers, Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Sumber jurnal:

Aronita Chasti G (2014) Pengaruh kompensasi dan prilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Rancaekek. Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13, Agustus 2008

Angga Wijaya Kusmayandi (2014). Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (sensus pada PT. indomarco prismatama wilayah kota Cirebon). Vol.6 No.1 2014, Hal.1-10

Amelia anastasya siahaan (2014).pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan (studi di PT. matahari department store Bandung indah plaza). Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi Vol 4, No 3 (2014): JE Vol. 4 No. 3 Hal. 102-221

Devy Yunita Agustin (2012),Analisis pengaruh budaya organisasi dan system kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Matahari department Store (persero) Tbk. Kabupaten Jember. Jurnal manajemen sumber daya manusia, VOL. 6, NO. 1, April 2012: 42-48

Dondy Kurniawan (2014), Analisis pengaruh rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan promosi terhadap motivasi kerja karyawan toko di indomaret kecamatan sumbersari. Jurnal Media Mahardhika Vol. 13 No. 3

Fahmi(2013) pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SPBU pandanaran semarang. Urnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi Vol 4, No 3 (2016): JE Vol.4 No.3 (2013) Hal. 001-101

Harisa (2010). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada SOGO sun plaza Medan). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (2), hal. 151-161.

Hasyim (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Buana Jaya Lestari Karawang. Jeam Vol XV 2013

Irawan Ciptaraharjo (2014). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Smartfren Surabaya. Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 8 No.1, Juni 2014,

I Wayan Niko Susanta (2013). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada jasa kontruksi di Denpasar. Jurnal Ekonomi, 21 (3), hal. 20-25

Ratih Paramita Setyorini (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Ramayana lestari sentosa Tbk. Cabang R62 Pringgan Medan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10 (2), hal. 124-135.

Sarjiman Arianto (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. INTI Bandung. Jurnal Ekonomi Bisnis, 14(3), hal 216-217