



VOLUME 18 NO 1 JANUARI 2016

# JURNAL EKONOMI & BISNIS DHARMA ANDALAS

## PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM KOTA PADANG

Prima Yulianti<sup>1</sup>, Mira Rahmayuni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

### Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM kota Padang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Padang.

Objek penelitian penulisan disini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang, yang beralamat di JL. H. Agus Salim No 10 Padang dengan jumlah populasi 50 orang, dengan teknik total sampling, yakni dengan metode sensus berjumlah 50 orang.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji t dan F. Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Padang berpengaruh sebesar 0,830, variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Padang berpengaruh sebesar 0,177.

Dengan demikian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang harus mempertahankan atau meningkatkan sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan yang telah dilaksanakan, dengan harapan motivasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

**Kata Kunci : kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja**

### PENDAHULUAN

Perusahaan pada era globalisasi mengalami banyak kesulitan untuk maju lebih cepat. Persaingan yang ketat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor

eksternal yang menghalangi perusahaan untuk maju lebih cepat. Untuk mengatasi hal tersebut diatas perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing yang dapat diciptakan melalui analisis terhadap

perubahan lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Namun, yang lebih penting bagaimana lingkungan internal dapat dikelola dengan baik, terutama sumber daya manusia dalam perusahaan.

Menyadari pentingnya peran sumberdaya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM dan menjadikannya sebagai mitra untuk mencapai tujuan perusahaan. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mendorong karyawannya agar lebih termotivasi dalam bekerja. Salah satunya dalam bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Hariandja (2005), mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja

karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja bawahannya. Hal ini diungkapkan oleh Tanjung (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai sumber motivasi dalam bekerja sehingga seorang pemimpin diharapkan dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi karyawannya.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Bila orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila orang tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi (Jewell, 1998).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang adalah suatu perusahaan jasa yang bergerak pada pelayanan kebutuhan air bersih bagi masyarakat. Perusahaan ini sangat mengutamakan kesejahteraan karyawannya dilihat dari sumber daya manusia yang dilakukan demi kelangsungan hidup perusahaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, kesehatan, kendaraan dan lain-lain. Kompensasi yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang kepada karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap suatu pekerjaan dan rela untuk bekerja keras untuk pencapaian tujuan.

Sedangkan gaya kepemimpinan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik. Seperti dalam bentuk kenaikan gaji dan promosi jabatan yang dapat mendorong karyawan untuk lebih berprestasi. Contohnya pemberian yang diberikan kepada Kepala Bagian (Kabag) berupa sebuah mobil Rush, kemudian pemberian kepada Kepala Sub Bagian (Kasubag) berupa sepeda motor Vario. Kompensasi dan gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Handoko (2001 : 155) Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atau imbalan yang berwujud uang dalam bentuk tentunya yang di dalamnya termasuk tunjangan-tunjangan maupun atas kemungkinan pemotongan yang dikenakan kepadanya di mana telah disesuaikan atas tingkat kemampuan dan tanggung jawab maupun kemampuan risiko yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

Ruki (2001:9) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung atau tidak langsung pada suatu perusahaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Riyadi (2011) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Soehartono (2004), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan,

mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadaran dan rasa sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Terry (Kartono 1998 : 38) kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Para penulis manajemen sepakat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptik atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

### **Motivasi**

Menurut Robbins (2008) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, ketentuan usaha untuk

mencapai suatu tujuan.

Menurut L. Mathis & Jacson (2006) motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Menurut Sulistyowati (2001 : 18), motivasi merupakan pendorong atau pemberi semangat untuk memperoleh kesuksesan. Motivasi yang kuat dapat membuat seseorang sanggup bekerja ekstra keras untuk mencapai sesuatu.

Menurut Tu`u (2004 : 80), motif adalah dorongan yang membuat seseorang berbuat sesuatu. Motif selalu mendasari dan mempengaruhi setiap usaha serta kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang kehilangan motivasi dalam bekerja akan memberi dampak yang kurang baik terhadap prestasi kerjanya.

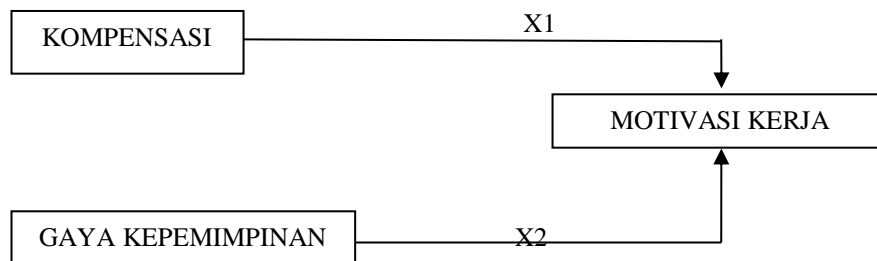
Menurut Dalyono (1997 : 55), motivasi merupakan daya pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Seseorang yang bekerja dengan motivasi kuat, akan melaksanakan semua kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, penuh gairah atau semangat. Sebaliknya bekerja dengan motivasi yang lemah, akan malas bekerja bahkan tidak mau mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi diberikan kepada para karyawan. Motivasi mempersolkan

bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap, dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil

kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan kecakapan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996).

**KERANGKA BERFIKIR**



Menurut Sugiyono (2006:51) hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara atas rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
- H2: Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi

kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

- H3: Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum

**Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yaitu mencakup karyawan :

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PDAM Kota Padang Berdasarkan Bagian Kerja Karyawan**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Sumber Daya Manusia (SDM)	8 orang
2.	Satuan Pengawasan Intern (SPI)	7 orang
3.	Satuan Informasi dan Pengembangan (SIP)	9 orang
4.	Keuangan	10 orang
5.	Umum	16 orang
	Total	50 orang

Sumber: PDAM Kota Padang

Sugiyono (2006:73) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah suatu himpunan dari bagian unit populasi atau elemen-elemen populasi yang dijadikan subjek atau objek penelitian (Kuncoro:2003). Dalam penelitian ini populasi sekaligus merupakan sampel dengan teknik total sampling, yakni sampling jenuh (sensus). Metode sensus merupakan cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel yaitu berjumlah 50 orang.

### **Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan yaitu :

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Adalah suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain

(variabel terikat). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Adalah suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel bebas). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja (Y).

Dalam penulisan penelitian, defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang diberikan peneliti sendiri dan menjelaskan bagaimana peneliti itu mengukur variabel-variabel yang terdapat dalam penelitiannya. Menurut Kountur (2007) mengatakan bahwa defenisi operasional adalah suatu defenisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Defenisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

**Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberika oleh perusahaan kepada karyawan (Hasibuan, 2003).	a. Kompensasi langsung b. Kompensasi tidak langsung	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2) Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola prilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Riyadi, 2011).	a. Kepemimpinan yang berorientasi tugas b. Kepemimpinan yang berorientasi orang	Likert
Y (Motivasi Kerja) Motivasi merupakan pendorong atau pemberi semangat untuk memperoleh kesuksesan. Motivasi yang kuat dapat membuat seseorang sanggup bekerja ekstra keras untuk mencapai sesuatu (Sulistiyowati, 2001).	a. Tanggung jawab b. Minat terhadap tugas c. Penghargaan terhadap tugas	Likert

**Analisis Data**

**1. Uji Validitas**

Menurut Sekaran (2006) *validitas* merupakan suatu pengujian yang ditunjukkan untuk menyederhanakan item-item yang digunakan dalam mengukur ketepatan dan kecermatan sebuah item dalam mengukur sebuah *instrument* yang dilihat dari nilai faktor *loading*. Item-item tersebut dikatakan *valid* apabila memiliki *loading* dari hasil komponen matrik > 0,30.

Rumus :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY \cdot (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Ket:

r = Koefisien korelasi

n = Ukuran sampel

x = Skor masing-masing variabel yang ada pada angket

y = Skor total semua variabel angket

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap prtanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai untuk reliabilitas adalah *composite relibilitas* yang dinilai dari atas 0,60, maka semua pertanyaan dikatakan realibel. Dengan demikian kusioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat disebarkan sebagai alat pengumpulan data yang layak.

Rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir/item  
 $V_t^2$  = Varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, dimana persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

X1= Kompensasi

X2= Gaya kepemimpinan

b1 = Koefisien regresi kompensasi

b2 = Koefisien regresi gaya  
 kepemimpinan

e = Standar error yaitu pengaruh variabel lain diluar model, tetapi ikut mempengaruhi efektifitas layanan.

### 4. Uji T

Langkah-langkah dalam pengujian sebagai berikut:

Nilai t hitung :

$$t = \frac{\beta_n}{S^{\beta_n}}$$

Dimana:

- $\beta_n$  = Koefisien regresi masing-masing variabel  
 $S^{\beta_n}$  = Standar error masing- masing variabel

Kriteria pengujian:

Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima. Artinya variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ho ditolak. Artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan

### 5. Uji F

Untuk mengetahui adanya hubungan hubungan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM), maka bandingkan besarnya nilai F hitung dengan nilai F tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi <  $\alpha$  maka keputusannya Ho dan Ha diterima, berarti dapat disimpulkan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent secara simultan.
2. Jika nilai signifikansi >  $\alpha$  maka keputusannya Ho diterima dan Ha ditolak, berarti dapat disimpulkan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap



variabel dependent secara simultan.

#### 6. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Dengan rumusan sebagai berikut (Gujarati:2007).

Rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

ESS = Expland Sum Squares (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = Total Sum Squares (jumlah total kuadrat)

Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependent yang diterangkan oleh variabel independent. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1, berarti semakin besar variasi variabel dependent yang dapat diterangkan oleh variabel independent. Jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0, maka ini menunjukkan bahwa variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.

## HASIL ANALISIS DATA

### Uji Validitas

Analisis uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (Sekaran, 2006). Uji

validitas ini diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 16 item pertanyaan kompensasi ( $X_1$ ) yang diajukan dinyatakan valid karena *corrected item total correlation* lebih besar dibanding  $r$  tabel 0,30. Item yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada gaya kepemimpinan terdapat 2 item yang tidak valid yaitu pertanyaan no 2 pemimpin selalu lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dari pada pembinaan dan pengembangan bawahan, dan pertanyaan no 3 pemimpin harus memiliki sifat kekeluargaan, percaya, hubungan kerjasama yang saling hormat menghormati diantara sesama anggota kelompok. Dari data diatas peneliti menyimpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan terdapat 2 item yang tidak valid yaitu no 2 dan 3 karena  $r$  hitung  $< r$  tabel atau nilainya  $< 0,30$ .

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 35 item pertanyaan motivasi kerja ( $Y$ ) dinyatakan valid karena *corrected item total correlation* lebih besar dibanding  $r$  tabel 0,30. Sehingga seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan dalam tahapan pengujian sebelumnya.

**Uji Reliabilitas**

Dalam tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila dalam kisaran  $r$  alpha  $> 0,60$  s/d

0,80 dianggap baik/reliabel serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d 1,00 dianggap sangat baik atau sangat reliabel, Santoso (2001).

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,900	0,60	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan (X2)	0,781	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,949	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner 2015

Berdasarkan tabel 3, nilai *cronbach`s alpha* untuk masing-masing variabel baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi (X1), koefisien reliabilitas pada enam belas item dengan alpha sebesar 0,900 artinya reliabilitasnya baik karena nilai alpha  $>$  nilai kritis ( $0,900 > 0,60$ ). Kriteria dari pertanyaan kompensasi dapat diterima karna nilai *crobach`s alpha*  $> 0,60$ . Hal ini terlihat dari gaji, bonus, tunjangan dan lain-lain.
2. Gaya Kepemimpinan (X2), koefisien reliabilitas pada dua belas item dengan alpha sebesar 0,781 artinya reliabilitasnya baik karena nilai alpha  $>$  nilai kritis ( $0,781 > 0,60$ ). Kriteria dari pertanyaan gaya kepemimpinan dapat diterima karna nilai *crobach`s alpha*  $> 0,60$ . Hal ini terlihat dari kepemimpinan yang suportif, pentingnya batas waktu,

menghargai ide yang muncul dan lain-lain.

3. Motivasi kerja (Y), koefisien reliabilitas pada tiga puluh lima item dengan alpha sebesar 0,949 artinya reliabilitasnya baik karena nilai alpha  $>$  nilai kritis ( $0,949 > 0,60$ ). Kriteria dari pertanyaan motivasi kerja dapat diterima karna nilai *crobach`s alpha*  $> 0,60$ . Hal ini terlihat dari disiplin dalam tugas kelompok, memiliki kemampuan, konsisten terhadap pekerjaan dan lain-lain.

**Hasil Analisis Regresi****Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS 17 for window* dapat dilihat ringkasan hasil pengujian seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Hasil Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.129	.220		-.584	.562
	Kompensasi	.830	.074	.794	11.202	.000
	Gaya kepemimpinan	.177	.066	.191	2.700	.010

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner 2015

Dari tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,129 + 0,830X_1 + 0,177X_2 + e$$

Dimana : Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar -0,129 artinya jika kompensasi dan gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka nilai , motivasi kerja karyawan menurun sebesar 0,129.

Nilai koefisien (X<sub>1</sub>) sebesar 0,830 dengan nilai signifikan 0,000 (Sig. 0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Setiap peningkatan

kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 83,0%.

Nilai koefisien (X<sub>2</sub>) sebesar 0,177 dengan nilai signifikan 0,010 (Sig. 0,010 < 0,05), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 17,7%.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji (T)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent pada tingkat 0,05 atau 5% yang merupakan batas kesalahan menolak data.

**Tabel 5. Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.129	.220		-.584	.562
	kompensasi	.830	.074	.794	11.202	.000
	gaya	.177	.066	.191	2.700	.010

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner 2015

Dari tabel 5, perolehan nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 11,202 dengan (Sig. 0,000 < 0,05). Nilai t tabel dengan  $df = n - k = 50 - 3 = 47$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678. Dengan demikian nilai t hitung ( $11,202 > t$  tabel (1,678), ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Dari tabel 4.4.4 diatas perolehan nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2,700 dengan (Sig. 0,010 < 0,05). Nilai t tabel dengan  $df = n - k = 50 - 3 = 47$ ,

sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678. Dengan demikian nilai t hitung ( $2,700 > t$  tabel (1,678), ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

**Uji F**

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil rangkuman pengujian hipotesis untuk Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.369	2	5.185	176.484	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.381	47	.029		
	Total	11.750	49			

a. Predictors: (Constant), gaya, kompensasi

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner 2015

Dari hasil pengujian pada tabel 6, dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 176,484 dan signifikansi 0,000 dengan menggunakan tingkat alpha 0,05 atau 5% maka Ho ditolak dan H1 diterima. Penolakan Ho dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa nilai (Sig. 0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersamaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) pada Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

**Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent (kompensasi dan gaya kepemimpinan) secara serentak terhadap variabel dependent (motivasi kerja karyawan).

**Tabel 7. Tabel Pengujian Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.877	.17140

a. Predictors: (Constant), gaya, kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R *Adjusted Square* sebesar 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 87,7 % dan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari gaji yang diterima sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan, mendapatkan uang lembur ketika bekerja lembur, mendapatkan bonus ketika prestasi kerja mencapai standar yang ditentukan, mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan, perusahaan berlaku adil dalam pemberian fasilitas kepada karyawannya, fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung terhadap proses pelaksanaan kerja, memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) tiap tahunnya, mendapatkan fasilitas berupa kendaraan dinas untuk transportasi yang diberikan perusahaan, mendapatkan kesempatan cuti yang

diberikan perusahaan, mendapatkan tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan. Hal ini terlihat pada hasil uji t bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (11,202 > 1,678). Sehingga dapat disimpulkan kompensasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seperti pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam setiap masalah yang berhubungan dengan kebutuhan anggota kelompok, karyawan sangat puas dengan gaya kepemimpinannya seperti menyediakan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan karyawannya untuk memudahkan pekerjaannya, pemimpin selalu mengarahkan bawahannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi dan adanya tingkat keyakinan, kepercayaan, dan hormat bawahan terhadap pimpinan dan juga kepemimpinan suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan karyawan yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur, pemimpin menghargai ide baru yang muncul dari tiap-tiap karyawan yang bekerja, pemimpin menekankan pentingnya batas waktu

pelaksanaan tugas kepada bawahan, pimpinan memberikan upah yang sesuai dengan kerja karyawan. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linier berganda dengan  $sig. 0,010 < 0,05$ , dan pada uji t gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini terlihat pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,700 > 1,678). Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan, artinya secara keseluruhan kompensasi dan gaya kepemimpinan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi kerja karyawan seperti perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, berlaku adil dalam pemberian fasilitas kepada karyawannya, mendapatkan bonus ketika prestasi kerja mencapai standar yang ditentukan dan pemimpin mempunyai peranan aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam

setiap masalah yang berhubungan dengan kebutuhan anggota kelompok, pemimpin juga mengarahkan bawahannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok, adanya tingkat keyakinan, kepercayaan dan hormat bawahan terhadap pimpinan. Hal ini terlihat pada persentase sumbangan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi secara serentak motivasi kerja karyawan sebesar 87,7 % dan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi diperoleh nilai (Sig. 0,000 < 0,05). Nilai t tabel dengan  $df = n - k = 50 - 3 = 47$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (11,202 > 1,678), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi dan dibayarkan tepat pada waktu yang ditentukan, mendapatkan bonus ketika prestasi kerja mencapai/melebihi standar, fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung terhadap proses pelaksanaan kerja, memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) tiap tahunnya, mendapatkan uang lembur, mendapat kesempatan cuti, dan lain-lain.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan dengan nilai (Sig. 0,010 < 0,05). Nilai t tabel dengan  $df = n - k = 50 - 3 = 47$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,700 > 1,678), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam setiap masalah yang berhubungan dengan kebutuhan anggota kelompok, karyawan sangat puas dengan gaya kepemimpinannya seperti menyediakan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan karyawannya untuk memudahkan pekerjaannya, pemimpin selalu mengarahkan bawahannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi dan adanya tingkat keyakinan, kepercayaan, dan hormat

bawahan terhadap pimpinan dan juga kepemimpinan suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan karyawan yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur, pemimpin menghargai ide baru yang muncul dari tiap-tiap karyawan yang bekerja, dan lain-lain.

3. Secara bersama-sama variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang dengan hasil perhitungan nilai (Sig. 0,000 < 0,05). Hal ini terlihat pada persentase sumbangan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi secara serentak motivasi kerja karyawan sebesar 87,7 % dan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini terlihat dari perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, berlaku adil dalam pemberian fasilitas kepada karyawannya, mendapatkan bonus ketika prestasi kerja mencapai standar yang ditentukan dan pemimpin mempunyai peranan aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam setiap masalah yang berhubungan dengan kebutuhan anggota kelompok, pemimpin juga mengarahkan bawahannya yang

terbaik untuk kepentingan kelompok, adanya tingkat keyakinan, kepercayaan dan hormat bawahan terhadap pimpinan, dan lain-lain.

### Saran

1. Bagi Perusahaan
  - Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) agar mempertahankan atau meningkatkan sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan yang telah dilaksanakan, dengan harapan motivasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
  - Perusahaan perlu mengadakan studi perbandingan, sehingga bisa diantisipasi kebijaksanaan yang akan datang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lain selain kompensasi dan gaya kepemimpinan, karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, Bagus, (2007), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*", Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang



- Dharmawan, I Made Yusa, (2011), *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar
- Dubrin, Andrew J. (2005), *“Leadership (Terjemahan)”*, Edisi Kedua, Prenada Media. Jakarta
- Dalyono, M. (1997), *“Psikologi Pendidikan”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Gujarati, (2007), *“Basic Econometrics. India”*, Megraw-Hill Education
- Hermawan, Billy Taufiq, (2008), *“Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Dispenda Kabupaten Ciamis”*, Skripsi Manajemen,(online), (<http://www.Zoeldhan.InformasiManajemen.com>), 20 November 2014
- Hariandja, Effendi, (2005), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Universitas Parayangan, Bandung
- Handoko, Hani T, (2001), *“Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia”*, Edisi Kedua, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Iwan, Ririn Aril, (2014) , *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.BRI (Persero) Tbk Cabang Solok”*, Skripsi, STIE Dharma Andalas, Padang
- Jewel, L. N. (1998), *“Psikologi Industri Atau Organisasi Modern”*, Penerjemahan A. Hadyana Pudjaatmaka Dan Moetasari, Penerbit Archan, Jakarta
- Kardiman, (2001), *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang
- Konopaske, Ivancevich, J , MGibson, (2006) , *“Organisasi Prilaku, Struktur, Proses”*, Terjemahan oleh Ir. Lunuk Adriani, MM, Edisi Kedelapan, Jilid 1 dan 2, Binarupa Aksara, Tangerang
- Kountur, Runny, (2007) , *“Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis”*, Edisi Revisi, PPM, Jakarta
- Kartono, Kartini, (1998) , *“Pemimpin Dan Kepemimpinan”*, Rajawali, Jakarta
- Kuncoro, (2003), *“Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi”*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2007), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*,PT. Remaja Rasda Karya, Bandung
- Mathis, Robert L. and Jonh H Jacson, (2006) , *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, (2001) , *“Pengembangan Manajemen Dan Motivasi”*, Pionir Jaya, Bandung
- Pangngabeian, Mutiara S, (2004) , *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2004) , *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Teori Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riyadi, Slamet, (2011) , *“Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya*

- Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*”, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol. 13, No.1.
- Reza, Regina Aditya, (2010) , *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa”*, Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Robbins, Stephen P. (2008) , *“Perilaku Organisasi Buku 1”*, Salemba Empat, Jakarta
- Ruky, Achmad, (2001) , *“Manajemen Penggajian Atau Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan”*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta