

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kintetsu World Express Indonesia)

*1<sup>st</sup>* Sidqy Nur Padly, *2<sup>nd</sup>* Dr. Ir. Meita Pragiwani, M.M

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta  
Jl. Desa Cikupa Blok Desa RT 003 / RW 001  
Kec. Darma, Kab. Kuningan, Jawa Barat  
sidqyfady@gmail.com, meita\_pragiwani@stei.ac.id

**Abstract** - *The purpose of this study was to determine how the relation of transactional leadership style, compensation and motivation on employee performance at PT Kintetsu World Express Indonesia.*

*This study used method by collecting data through a questionnaire which is measured using a Likert scale diagram. The sampling method using purposive sampling with a total of 50 respondents who was working at PT Kintetsu World Express Indonesia. This research is a quantitative study using an associative strategy with the calculation of correlation coefficients (partial and multiple) and hypothesis testing using the SPSS version 24.0 programe.*

*Based on the results of statistical calculations, it shows: (1) the influence of variable X1 on variable Y has a positive and significant effect with a value of 26.21% while 73.79% is influenced by other variables outside the study. (2) The effect of variable X2 on variable Y has a positive and significant effect with 14.21% while 85.79% is influenced by other variables outside the study. (3) The effect of variable X3 on variable Y has a positive and significant influence with a value of 26.94% while 73.06% is influenced by other variables outside the study.*

*The conclusion is that simultaneously transactional leadership, compensation and motivation variables have a positive influence on employee performance..*

**Keywords:** *transactional leadership style, compensation, motivation, employee performance*

**Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Kintetsu World Express Indonesia.

Metode yang digunakan adalah metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diukur menggunakan diagram skala likert. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan jumlah sebanyak 50 responden yang bekerja pada PT.Kintetsu World Express Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan strategi asosiatif dengan perhitungan koefisien korelasi (parsial dan berganda) serta pengujian hipotesis menggunakan program SPSS versi 24.0.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan : (1) pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai 26,21% sedangkan 73,79% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. (2) Pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan 14,21% sedangkan 85,79%

dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. (3) Pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai 26,94% sedangkan 73,06% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kesimpulannya adalah secara simultan variable kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja Karyawan**

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian khususnya pada sektor jasa di Indonesia berlangsung sangat pesat. Beberapa industri jasa di Indonesia yang saat ini ada adalah industri jasa transportasi, jasa pengiriman barang, pelayanan kargo di gudang dan jasa penyewaan pergudangan (*lumpsum*) serta jasa-jasa lainnya. Salah satu sektor jasa yang menjadi perhatian di Indonesia saat ini adalah industri pelayanan kargo. Pesatnya persaingan yang ketat dalam membidik pangsa pasar mengharuskan perusahaan memiliki kesiapan dan tingkat kualitas kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja sendiri sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif, dan berkompeten dibidangnya

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia Tahun 2020**

| No | Unit                    | Jumlah Karyawan (orang) |
|----|-------------------------|-------------------------|
| 1  | Ocean Export            | 36                      |
| 2  | Ocean Import            | 29                      |
| 3  | Ocean Import HP         | 17                      |
| 4  | Sales Support Seafright | 2                       |
| 5  | Accounting              | 2                       |
| 6  | IT                      | 1                       |
| 7  | Trucking                | 8                       |
| 8  | HR & Admin              | 3                       |
|    | Jumlah                  | 98                      |

Sumber : PT Kintetsu World Express Indonesia Tahun 2020

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia**

| No | Bulan      | JH | JK | JHK   | Jumlah Absensi | tase Tingkat Absensi |
|----|------------|----|----|-------|----------------|----------------------|
|    |            | 1  | 2  | (1X2) |                | (3:JHK*100%)         |
| 1  | Januari'19 | 19 | 57 | 1.083 | 32             | 2,95%                |
| 2  | Februari   | 23 | 64 | 1.472 | 31             | 2,11%                |
| 3  | Maret      | 19 | 65 | 1.235 | 38             | 3,08%                |
| 4  | April      | 20 | 64 | 1.280 | 36             | 2,81%                |
| 5  | Mei        | 20 | 65 | 1.300 | 30             | 2,31%                |
| 6  | Juni       | 16 | 65 | 1.040 | 23             | 2,21%                |
| 7  | Juli       | 20 | 67 | 1.340 | 35             | 2,61%                |
| 8  | Agustus    | 23 | 66 | 1.518 | 33             | 2,17%                |
| 9  | September  | 20 | 64 | 1.280 | 26             | 2,03%                |
| 10 | Oktober    | 21 | 70 | 1.470 | 28             | 1,90%                |
| 11 | November   | 24 | 64 | 1.536 | 29             | 1,89%                |

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kintetsu World Express Indonesia)**

|    |            |    |    |       |    |       |
|----|------------|----|----|-------|----|-------|
| 12 | Desember   | 20 | 67 | 1.340 | 21 | 1,57% |
| 13 | Januari'20 | 22 | 69 | 1.518 | 29 | 1,91% |
| 14 | Februari   | 20 | 72 | 1.440 | 26 | 1,81% |
| 15 | Maret      | 21 | 82 | 1.722 | 16 | 0,93% |
|    | Rata-rata  |    |    |       |    | 2,15% |

Berdasarkan absensi karyawan PT Kintetsu World Express Indonesia, tabel tersebut berisi jumlah hari kerja, total hari kerja selama satu bulan, jumlah absensi selama satu bulan dan tingkat absensi PT Kintetsu World Express Indonesia sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 08.00 hingga pukul 16.30 WIB, dipotong jam istirahat pukul 12.00-13.00.

Berdasarkan pemaparan yang terjadi dapat dijadikan permasalahan penelitian untuk mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. Kintetsu World Express Indonesia”**.

### 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia?

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kintetsu World Express Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Kintetsu World Express Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kintetsu World Express Indonesia.

## II. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Pengertian Gaya kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang bersifat kontraktual antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin membutuhkan pengikut dan menawarkan sesuatu sebagai penukar loyalitas pengikut. Pengikut mau bekerja sama dikarenakan ada hal-hal yang ia kejar sebagai reward. Sementara itu, yang dikerjakan mungkin bukan tujuan pribadinya, melainkan merupakan tujuan pemimpin (Iensufiie, 2010). Transaksional ini adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu: Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja (Suwatno dan Priansa, 2013).

### 2.2. Pengertian Kompensasi

menurut Subekhi dan Jauhari (2012) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Soekidjo (2018) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai suatu balas jasa untuk kerja ataupun pengabdian bagi mereka

### 2.3. Pengertian Motivasi

Menurut Simamora (2018:456), motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kemudian menurut Rivai (2018:837-838), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

### 2.4. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien makatergantungan pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salahsatu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

### 2.5. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka Pemikiran tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi ,dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan maka dapat dikembangkan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 2.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transaksional (*leadership style*) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan Menurut Suryoko et al. (2015) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, Atasan telah menjalin kedekatan dan memahami keinginan karyawan serta atasan tak segan untuk senantiasa mampu membantu karyawan apabila mengalami atau kurang memahami kesulitan dalam pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Kepemimpinan memainkan peranan untuk mempengaruhi dan membujuk karyawan untuk bekerja keras guna pencapaian prestasi kerja tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali transparansi pada gaya kepemimpinan, maka hipotesis yang dibentuk adalah :

**H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

#### 2.5.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi baik besar ataupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia tapi ditentukan juga oleh sumber daya manusianya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah menjadi suatu keharusan untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang professional. Perhatian yang besar terhadap kualitas sumber daya manusia diharapkan mampu membawa dampak positif

terhadap perkembangan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik, produktivitas kerja yang tinggi, serta loyalitas karyawan yang tinggi pula (Wilson, 2012). Dalam penelitian lainnya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dan bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja, mempertahankan pegawai yang potensial serta merupakan faktor yang dapat menarik calon pegawai yang berkualitas untuk bergabung (Rokhis,2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali transparansi pada kompensasi, maka hipotesis yang dibentuk adalah :

**H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

### **2.5.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasibuan (2014:143), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahan.

Motivasi dalam bekerja dapat muncul dari dalam diri setiap individu, adanya sikap rela untuk mengerjakan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya demi mencapai tujuan.

Cahyono (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

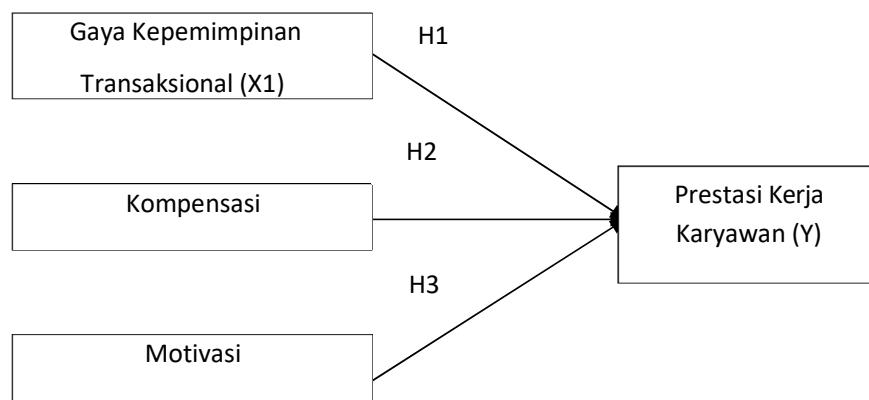
Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali transparansi pada Motivasi, maka hipotesis yang dibentuk adalah :

**H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

### **2.6. Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

### **2.7. Pengembangan Hipotesis**



Berdasarkan pengaruh antar variabel penelitian diatas, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.  
H3 : Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **III. METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi *asosiatif* , yang merupakan strategi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengidentifikasi adanya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT Kintetsu World Express.

#### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Arikunto : 2013). Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kintetsu World Exspres Indonesia 98 karyawan.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono : 2016). Sampel yang dipakai dengan pertimbangan tertentu. dan yang dijadikan sampel adalah 50 karyawan PT. Kintetsu World Exspres Indonesia yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

#### **3.3. Metode Pengolahan Data**

##### **3.3.1. Uji Instrumen Penelitian**

Setelah variabel bebas dan variabel terikat diperoleh dengan perhitungan komputerisasi dengan program SPSS 24.0 maka data tersebut akan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **3.3.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang dianggap valid apabila tingkat ketelitian dan ketetapan pengukuran dapat diandalkan. Dengan demikian, kevaliditasan penelitian yang telah dibuat disebarkan kepada karyawan yang bekerja di PT Kintetsu World Express Indonesia sebagai sampel penelitian. Data yang telah diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor dengan metode Construck Validity dengan menggunakan metode korelasi sederhana.

Jika memiliki nilai validitas ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,3 atau lebih, sehingga faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat dan memiliki validitas konstruksi yang baik dan sebaliknya jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid Sugiyono (2016: 126).

##### **3.3.1.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016: 127), Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Lebih

lanjut Sugiyono mengemukakan, instrument penelitian dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha ebesar 0,60 atau lebih.

### **3.3.2. Metode Pengujian Data dan Penyajian Data**

Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi, selanjutnya diolah menggunakan pengolahan data software SPSS (Statistical Program For Microsoft Scinences) versi 24.0 digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dan data yang disajikan dalam bentuk tabel tujuannya agar data mudah dibaca dan dimengerti.

### **3.3.3. Analisis Statistik Data**

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka – angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil. Analisis statistik data dilakukan dengan tujuan untuk menghitung data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yaitu hasil survei melalui kuesioner, yang akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabulasi, menyiapkan data tiap variabel yang diteliti dan setelah itu melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis koefisien determinasi parsial dan pengujian hipotesis parsial.

Jika Adjusted R<sup>2</sup> sama dengan 1 maka variasi variabel tidak bebas dapat dijelaskan sebesar 100 % yang berarti nilai taksiran dari model empiric yang digunakan sama dengan nilai aktual variabel tidak bebas sehingga nilai residual yang dihasilkan mempunyai rata – rata nol (zero mean of disturbance), sebaliknya jika nilai Adjusted R<sup>2</sup> sama dengan 0 maka variasi variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Adjusted R<sup>2</sup> untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. setiap tambahan satu variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Analisis koefisien determinasi terdiri dari analisis koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

### **3.4. Analisis koefisien determinasi parsial**

Analisis ini dapat digunakan dalam suatu penelitian apabila penelitian tersebut terdapat lebih dari satu variabel bebas. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap perubahan variabel terikat.

- a. Koefisien determinasi parsial X1 terhadap Y dengan rumus :  
 $KD1 = (rY1.23)^2 \times 100\% \dots\dots\dots 3.1$
- b. Koefisien determinasi parsial X2 terhadap Y dengan rumus :  
 $KD2 = (rY2.31)^2 \times 100\% \dots\dots\dots 3.2$
- c. Koefisien determinasi parsial X3 terhadap Y dengan rumus :
- d.  $KD3 = (rY3.12)^2 \times 100\% \dots\dots\dots 3.3$

### 3.3.4. Pengujian hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol).

Dalam statistic sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistic jika kejadian tersebut hamper tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Uji hipotesis kadang disebut juga “konfirmasi analisis data”. Keputusan dari uji hipotesis hamper selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Pengujian ini untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar.

### 3.3.5. Pengujian hipotesis parsial

Langkah – langkah pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

- a. Perumusan hipotesis
  - 1) Pengaruh X1 dan Y  
H<sub>0</sub> : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja karyawan  
H<sub>a</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja karyawan
  - 2) Pengaruh X2 dan Y  
H<sub>0</sub> : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan  
H<sub>a</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan
  - 3) Pengaruh X3 dan Y  
H<sub>0</sub> : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan  
H<sub>a</sub> : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
- b. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) atau tingkat keyakinan ( $1-\alpha$ ).  
Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan tingkat keyakinan ( $1-\alpha$ ) 95%
- c. Kriteria pengujian  
H<sub>a</sub> diterima, jika p -value < 0,05. H<sub>0</sub>, diterima jika p -value  $\geq$  0,05.
- d. Perhitungan nilai p – value  
Perhitungan nilai p – value dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24.
- e. Kesimpulan dan interpretasi.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Kintetsu World Express Indonesia adalah salah satu perusahaan Jepang yang bergerak dalam bidang Forwarding dan juga 3PL jasa logistik dan pergudangan. Untuk bisnis logistiknya dimulai di awal tahun 2012. PT. Kintetsu World Express Indonesia tergolong dalam Kintetsu Group Holdings Co.,Ltd. Awalnya Kintetsu bernama Kinki Nippon Railways Co., Ltd. adalah sebuah perusahaan perkeretaapian yang beroperasi di Kinki dan Tokai yang didirikan setelah Kansai Express Railways bergabung dengan Nankai Railways pada tanggal



1 Juni 1944 dengan tokoh kunci Tetsuya Kobayashi sebagai Chairman dan Yoshinori Yoshida sebagai Presiden. Kinki Nippon Railways kemudian mengganti namanya menjadi Kintetsu Corporation pada tanggal 28 Juni 2003. Pada tanggal 1 April 2015, perusahaan ini direstrukturisasi menjadi sebuah perusahaan induk, dengan memisahkan divisi perkeretaapian, lahan yasan, logistik dan ritel, serta layanan rekreasinya. Kintetsu Corporation juga mengganti namanya menjadi Kintetsu Group Holdings Co.,Ltd

#### 4.2. Deskripsi Responden

Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pekerjaan dan seberapa sering:

*Tabel 4.1*

**Data Profil Responden**

| Keterangan            | Total | Persentase |
|-----------------------|-------|------------|
| <b>Jumlah Sampel</b>  | 50    | 100%       |
| <b>Jenis Kelamin:</b> |       |            |
| Laki – laki           | 37    | 74         |
| Perempuan             | 13    | 26         |
| <b>Usia:</b>          |       |            |
| 19 – 24 Tahun         | 14    | 28         |
| 25 – 30 Tahun         | 21    | 42         |
| 31 – 35 Tahun         | 9     | 18         |
| >35 Tahun             | 6     | 12         |

*Sumber: Data diolah (2020).*

| Keterangan           | Total | Persentase |
|----------------------|-------|------------|
| <b>Jumlah Sampel</b> | 50    | 100%       |
| <b>Pendidikan:</b>   |       |            |
| SMA/K                | 12    | 24         |
| Diploma 3            | 7     | 14         |
| Strata 1             | 28    | 56         |
| Lainnya              | 3     | 6          |
| <b>Lama Bekerja:</b> |       |            |

|             |    |    |
|-------------|----|----|
| < 2 Tahun   |    |    |
| 2 – 4 Tahun | 16 | 32 |
|             | 23 | 46 |
| ≥ 5 Tahun   | 11 | 22 |

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 13 responden atau 26% responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Sisanya sebanyak 37 responden atau 74% responden berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar 13 responden perempuan berpendidikan Strata-1 yang berusia di antara 25 – 30 tahun. Dan 37 responden laki – laki berpendidikan SMA/K dan Strata-1 yang berusia 19 – 30 tahun.

### 4.3. Uji Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 24.0. instrumen penelitian dapat dikatakan valid (akurat) untuk penelitian apabila memiliki nilai validitas lebih besar atau sama dengan 0,30 dan sebaliknya, apabila nilai validitas kurang dari 0,30 maka dikatakan tidak valid (tidak akurat).

Untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebanyak 8 pernyataan diberikan kepada 50 responden. Berdasarkan pengelolaan data diperoleh hasil variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), 8 pernyataan tersebut memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,30 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil pengelolaan data untuk semua pernyataan dalam instrument gaya kepemimpinan yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )

| No. Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keputusan |
|----------------|--------------|--------------|-----------|
| 1              | 0,672        | 0,30         | Valid     |
| 2              | 0,586        | 0,30         | Valid     |
| 3              | 0,480        | 0,30         | Valid     |
| 4              | 0,717        | 0,30         | Valid     |
| 5              | 0,822        | 0,30         | Valid     |
| 6              | 0,770        | 0,30         | Valid     |
| 7              | 0,797        | 0,30         | Valid     |
| 8              | 0,412        | 0,30         | Valid     |

Sumber: Data diolah 2020 dengan program SPSS versi 24.0

Melihat tabel 4.2 variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrument pernyataan gaya kepemimpinan yang berjumlah 8 butir semuanya adalah valid.

Untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebanyak 8 pernyataan diberikan kepada 50 responden. Berikut ini hasil pengelolaan data untuk semua pernyataan dalam instrument kompensasi yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

| No. Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keputusan |
|----------------|--------------|--------------|-----------|
|----------------|--------------|--------------|-----------|

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kintetsu World Express Indonesia)**

|   |       |      |       |
|---|-------|------|-------|
| 1 | 0,892 | 0,30 | Valid |
| 2 | 0,769 | 0,30 | Valid |
| 3 | 0,831 | 0,30 | Valid |
| 4 | 0,511 | 0,30 | Valid |
| 5 | 0,879 | 0,30 | Valid |
| 6 | 0,685 | 0,30 | Valid |
| 7 | 0,484 | 0,30 | Valid |
| 8 | 0,789 | 0,30 | Valid |

Melihat tabel 4.3 variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrument pernyataan kompensasi yang berjumlah 8 butir semuanya adalah valid.

Untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebanyak 8 pernyataan diberikan kepada 50 responden. Berikut ini hasil pengelolaan data untuk semua pernyataan dalam instrument motivasi kerja, dan kemudahan yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Motivasi kerja ( $X_3$ )

| No. Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keputusan |
|----------------|--------------|--------------|-----------|
| 1              | 0,656        | 0,30         | Valid     |
| 2              | 0,638        | 0,30         | Valid     |
| 3              | 0,603        | 0,30         | Valid     |
| 4              | 0,520        | 0,30         | Valid     |
| 5              | 0,414        | 0,30         | Valid     |
| 6              | 0,607        | 0,30         | Valid     |
| 7              | 0,541        | 0,30         | Valid     |
| 8              | 0,445        | 0,30         | Valid     |

Sumber: Data diolah 2020 dengan program SPSS versi 24.0

Melihat tabel 4.4 variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrument pernyataan motivasi kerja yang berjumlah 8 butir semuanya adalah valid.

Untuk variabel prestasi kerja (Y) sebanyak 8 pernyataan diberikan kepada 50 responden. Berikut ini hasil pengelolaan data untuk semua pernyataan dalam instrument prestasi kerja yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No. Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keputusan |
|----------------|--------------|--------------|-----------|
| 1              | 0,502        | 0,30         | Valid     |
| 2              | 0,578        | 0,30         | Valid     |
| 3              | 0,485        | 0,30         | Valid     |
| 4              | 0,605        | 0,30         | Valid     |
| 5              | 0,599        | 0,30         | Valid     |
| 6              | 0,596        | 0,30         | Valid     |
| 7              | 0,447        | 0,30         | Valid     |
| 8              | 0,488        | 0,30         | Valid     |

Melihat tabel 4.5 variabel prestasi kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrument pernyataan prestasi kerja yang berjumlah 8 butir semuanya adalah valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji realibilitas. Uji realibilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian Reabilitas dilakukan dengan metoda *Cronbach Alpha*. Lebih lanjut sugiono mengatakan instrument penelitian dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Data tersebut dikorelasikan dengan dengan bantuan program SPSS versi 24.0

**Tabel 4.6**

Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .824                   | 8          |

Kompensasi

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .856                   | 8          |

Motivasi Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .673                   | 8          |

Prestasi Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .616                   | 8          |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil jawaban kuesioner 8 (delapan) item pernyataan dari keempat variabel dikatakan reliable. Hal ini di karenakan diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* berdasarkan tabel diatas dimana nilai tersebut semuanya sudah melebihi 0,60.

#### 4.4. Analisis Statistik Data

##### 4.4.1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial (*R-square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

Dari hasil perhitungan SPSS, Besarnya nilai koefisien determinasi (KD) Parsial artinya  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebagai berikut :

1. Hasil koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

**Tabel 4.7**  
**Hasil koefisien determinasi parsial gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja (Y)**  
**Correlations**

| Control Variables |                               | Prestasi Kerja | Gaya kepemimpinan |
|-------------------|-------------------------------|----------------|-------------------|
| Kompensasi        | Prestasi Kerja Correlation    | 1.000          | .512              |
|                   | Significance (2-tailed) Df    | .              | .000<br>46        |
| Motivasi          | Gaya Correlation kepemimpinan | .512           | 1.000             |
|                   | Significance (2-tailed) Df    | .000<br>46     | .<br>0            |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

$$\begin{aligned}
 KD_{YX_1} &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,512)^2 \times 100\% \\
 &= 26,21\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 26,21%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dalam prestasi kerja sebesar 26,21% dan sisanya sebesar 73,79% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Hasil koefisien determinasi parsial variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja dapat dilihat berdasarkan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil koefisien determinasi parsial kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja(Y)**  
**Correlations**

| Control Variables |                            | Prestasi Kerja | Kompensasi |
|-------------------|----------------------------|----------------|------------|
| Gaya kepemimpinan | Prestasi Kerja Correlation | 1.000          | .377       |
|                   | Significance (2-tailed) Df | .              | .047<br>46 |
| Motivasi          | Kompensasi Correlation     | .377           | 1.000      |
|                   | Significance (2-tailed) Df | .047<br>46     | .<br>0     |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

$$\begin{aligned}
 KD_{YX_2} &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,377)^2 \times 100\% \\
 &= 14,21\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 14,21%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh dalam prestasi kerja sebesar 14,21% dan sisanya sebesar 85,79% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Hasil koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja dapat dilihat berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil koefisien determinasi parsial motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap prestasi kerja (Y)**  
 Correlations

| Control Variables |                |                         | Prestasi Kerja | Motivasi |
|-------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------|
| Gaya kepemimpinan | Prestasi Kerja | Correlation             | 1.000          | .519     |
|                   |                | Significance (2-tailed) | .              | .000     |
|                   |                | Df                      | 0              | 46       |
| Kompensasi        | Motivasi       | Correlation             | .519           | 1.000    |
|                   |                | Significance (2-tailed) | .000           | .        |
|                   |                | Df                      | 46             | 0        |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

$$\begin{aligned}
 KD_{YX_2} &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,519)^2 \times 100\% \\
 &= 26,94\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,94%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh dalam prestasi kerja sebesar 26,94% dan sisanya sebesar 73,06% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan.

##### 1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 4.10**  
**Pengaruh Parsial Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y)**  
 Correlations

| Control Variables |                   |                         | Prestasi Kerja | Gaya kepemimpinan |
|-------------------|-------------------|-------------------------|----------------|-------------------|
| Kompensasi        | Prestasi Kerja    | Correlation             | 1.000          | .512              |
|                   |                   | Significance (2-tailed) | .              | .000              |
|                   |                   | Df                      | 0              | 46                |
| Motivasi          | Gaya kepemimpinan | Correlation             | .512           | 1.000             |
|                   |                   | Significance (2-tailed) | .000           | .                 |
|                   |                   | Df                      | 46             | 0                 |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

Karena significance t (0,000) < 0,05 (taraf signifikansi), maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja (Y).

**Tabel 4.11**  
**Pengaruh Parsial Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y)**  
 Correlations

Correlations

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kintetsu World Express Indonesia)**

| Control Variables |  | Prestasi Kerja | Kompensasi |
|-------------------|--|----------------|------------|
| Gaya kepemimpinan | Prestasi Kerja                         | 1.000          | .377       |
|                   | Correlation Significance (2-tailed) Df | .              | .047       |
| Motivasi          | Kompensasi                             | .377           | 1.000      |
|                   | Correlation Significance (2-tailed) Df | .047           | .          |
|                   |  | 0              | 46         |
|                   |  | 46             | 0          |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

Karena signifikansi  $t (0,046) \leq 0,05$  (taraf signifikansi), maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

**Tabel 4.12**  
**Pengaruh Parsial Motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ )**

| Control Variables |  | Prestasi Kerja | Motivasi |
|-------------------|--|----------------|----------|
| Gaya kepemimpinan | Prestasi Kerja                         | 1.000          | .519     |
|                   | Correlation Significance (2-tailed) Df | .              | .000     |
| Kompensasi        | Motivasi                               | .519           | 1.000    |
|                   | Correlation Significance (2-tailed) Df | .000           | .        |
|                   |  | 0              | 46       |
|                   |  | 46             | 0        |

Sumber : Data diolah tahun 2020 dengan program SPSS versi 24.0

Karena signifikansi  $t (0,000) < 0,05$  (taraf signifikan), maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

#### 4.6. Temuan Hasil Penelitian

##### 4.6.1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja

Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf signifikansi). Hasil penelitian ini konsisten didukung oleh Suryoko et al. (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas kepemimpinan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan gaya disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dan Masih terdapat kekurangan pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti ketepatan waktu, kehadiran pegawai.

##### 4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja

Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,046 \leq 0,05$  (taraf signifikansi). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil

penelitian Rokhis (2013) dan Wilson (2012) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dan bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja, mempertahankan pegawai yang potensial serta merupakan faktor yang dapat menarik calon pegawai yang berkualitas untuk bergabung.

#### **4.6.3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja**

Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara parsial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf signifikansi). Hasil penelitian ini konsisten didukung oleh Cahyono *et al* (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja dapat muncul dari dalam diri setiap individu, adanya sikap rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya demi mencapai tujuan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan nilai gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan prestasi kerja.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan nilai kompensasi maka akan meningkatkan prestasi kerja.
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan nilai motivasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja.

### **5.2. Saran**

1. Bagi perusahaan  
agar lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, karena penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dilihat dari data gaya kepemimpinan jawaban responden paling rendah adalah 134 pada pernyataan no tujuh “Pimpinan memberikan peringatan ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan target”, sehingga dilihat dari pernyataan kuisioner menunjukkan bahwa pemimpin kurang dapat mengendalikan emosi dalam memberikan peringatan kepada pegawai bawahannya. Oleh karena itu pemimpin dapat mengendalikan emosi pada saat memimpin bawahan.
  - a. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, perusahaan harus menyediakan anggaran untuk biaya kompensasi yang memadai khususnya insentif, karena insentif dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.
  - b. Dilihat dari data motivasi kerja jawaban responden paling rendah adalah 123 pada pernyataan no enam “Perusahaan memberi beasiswa kepada karyawan yang ingin



melanjutkan Pendidikan”, sehingga dilihat dari pernyataan kuisione menunjukkan kurangnya program pelatihan. Oleh karena itu diperlukan program pelatihan agar pegawai termotivasi dalam bekerja.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Almy, *et al.* 2018. *The Effect of Leadership Style and Work Motivation to Employee Performance. Journal of Industrial Management and Logistics*, Vol.2 No.1, Mei 2018, ISSN 2598-5795.
- Anggini, Nila. 2018. Pengaruh Supply Chain Management dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Industri Furniture Di Yogyakarta). *E-Jurnal Manajemen*, Vol.3 No.2, Desember 2018, ISSN 6251-6256.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga Cahyono,
- Ari. 2012. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya. Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, Vol.1. No.1, April 2012, ISSN 1596- 2085.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen pemasaran*. Yogyakarta. Buku Seru. Gunawan,
- Monica Aprillia. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya. *E- Jurnal Agora Manajemen Bisnis*. Vol.3 No.1, Februari 2015, ISSN 2686- 2646.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Iensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta. Erlangga.
- Mamesah, *et al.* 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*, Vol.5 No.3, Juni 2009, ISSN 2349-2368.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Qureshi, *et al.* 2015. *An Empirical Analysis of The Impact of Compensation on Job Performance and Work-Family Conflict in The Kingdom of Saudi Arabia. Journal European Scientific*. Vol.11 No.4, February 2015, ISSN 1857-7431.
- Rivai, *et al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rokhis, Muhammad. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal. *E- Jurnal Manajemen*, Vol.8 No.1, April 2013, ISSN 1085-5911.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta*. STIE YKPN .
- Simanjuntak, *et al.* 2017. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan. *E- Jurnal Manajemen*, Vol.3 No.2, Desember 2017, ISSN 2301-6256.
- Sirait, *et al.* 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Bening, Manajemen*, Vol.4 No.2, Juli 2017, ISSN 2528-4649.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Subekhi, Achmad dan Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka Karya.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, V. dan Endrayanto, P. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. E- Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.1 No.2, Februari 2018, ISSN 2598-9545.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta. CV. Andi Publisher.
- Suryoko et al. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.4 No.2, Juli 2015, ISSN 2525-4644
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2014. Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. Pt. Raja. Grafindo Persada.
- Umer, et al. 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction. Global Journals Inc. (USA). Vol.12 No.4, Juli 2012, ISSN 0975-5853.*
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.
- Yamanie, et al. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. E- Jurnal Manajemen, Vol.8 No.1, April 2016, ISSN 2085-6911.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media