
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang)**

Oleh

Desi Nurdiana *)

M. Mansur **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 1,987 dan nilai signifikan sebesar 0,050. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 2,594 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 4,422 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Komitmen Organisasi positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 0,256 dan nilai signifikan sebesar 0,799. Serta nilai signifikan $F_{uji} 0,000 < 0,05$, dimana H_{04} diterima, yang artinya terdapat beberapa variable bebas yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan variable terikat (Kinerja Karyawan).

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen
Organisasi Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the influence of Leadership, Compensation, Motivation and Organizational Commitment to Employee Performance. Data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of this study that positive and significant Leadership on Employee Performance this is evidenced from the value of variable coefficient of 1.987 and a significant value of 0.050. Compensation has a positive and significant impact on Employee Performance, this is evidenced from the value of variable coefficient of 2.594 and significant value of 0.011. Motivation has a positive and significant impact on Employee Performance, this is evidenced from the value of the variable coefficient of 4.422 and a significant value of 0.000. Organizational Commitment positive and insignificant to Employee Performance, this is evidenced from the value of variable coefficient of 0.256 and significant value of 0.799. As well as the significant value of F uji $0,000 < 0,05$, where H_0 is accepted, which means there are some free variables that have the ability to explain the dependent variable (Employee Performance).

Keywords: *Leadership, Compensation, Motivation and Organizational Commitment Employee Performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumberdaya manusia adalah pendorong utama pelaksanaan seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu di dasari oleh semua tingkat manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari bahwa pegawai merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas organisasi. Menurut Ayu dan Agus (2008:13) kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemberian balas jasa dari perusahaan biasanya disebut dengan kompensasi. Menurut Mangkunegara (2005:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan". Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Robbins (2011:132) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (*loyalitas*) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama cabang malang ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama cabang malang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama cabang malang ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama cabang malang ?
5. Apakah kepemimpinan, kompensasi, motivasi, komitmen organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama cabang malang ?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismaatama Cabang Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang.

MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS KEPEMIMPINAN

“Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dimana sumber pengaruh ini bisa secara formal, seperti berdasarkan kekuasaan formal di organisasi maupun secara non formal”. Menurut Robbins (2010:22). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sari (2014) bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa t -hitung kepemimpinan (X1) $2.935 > t$ -tabel $1,66$.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KOMPENSASI

“Menurut Mangkunegara (2005:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, untuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dan bawahannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso (2013) bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } 0,006 < 0,05$.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

MOTIVASI

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2001:138). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KOMITMEN ORGANISASI

“Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut” Menurut (Mathis dan Jackson 2001:9). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan variabel komitmen terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai signifikan $0,072 > 0,05$.

H₀: Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2005:9) Bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab telah diberikan kepadanya. Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2001:215) yaitu :

1. Kemampuan Individual
Kemampuan individual ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan dari karyawan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya.
3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Indomarco Prismaatama Cabang Malang yang berjumlah 1.017 orang pada data akhir Maret tahun 2017. Teknik pengambilan sampel yaitu berdasarkan rumus Slovin 10%, maka jumlah sampel yang di ambil sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 91 orang karyawan PT.Indomarco Prismaatama Cabang Malang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Independen (X)

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan dan mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masingmasing secara efektif dan efisien. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Mengarahkan Pegawai
- 2) Berfikir Strategis
- 3) Memiliki Pengetahuan dan Keperibadian yang Baik
- 4) Perhatian Individual
- 5) Memiliki Kemampuan Berkomunikasi yang Baik

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, untuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dan bawahannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan
- 4) Ganjaran Non Finansial
- 5) Ikatan Kerjasama
- 6) Kepuasan Kerja

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan pencapaian
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
- 3) Kebutuhan akan Afiliasi
- 4) Keberhasilan pelaksanaan
- 5) Penghargaan
- 6) Sosial

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah proses pada individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan mempunyai rasa memiliki
- 2) Banyak manfaat yang dapat diperoleh sebagai karyawan
- 3) Standar kerja yang ditetapkan dapat mencapai prestasi yang lebih baik

b. Variabel Dependen (Y)

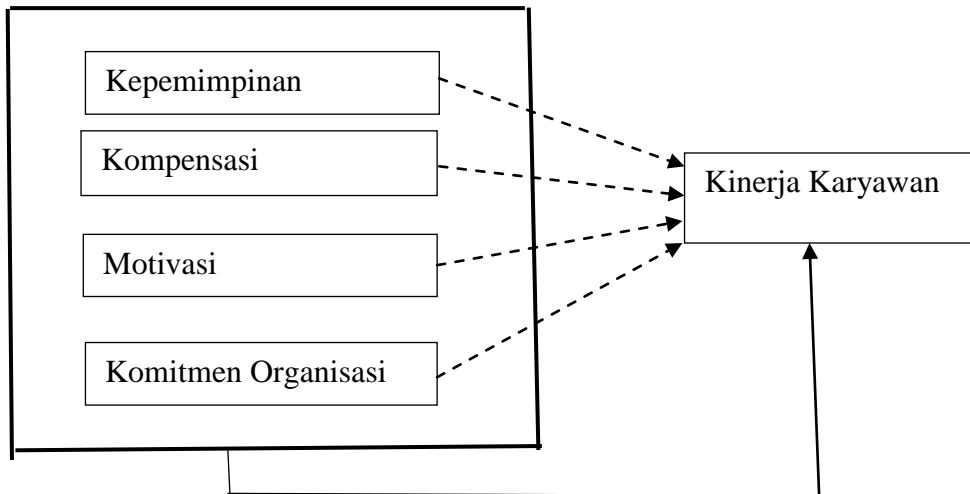
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan persepsi karyawan tentang hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesangupan kerja dan hasil kerja karyawan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Pengaruh Parsial : - - - - ->

Pengaruh Simultan: —————>

Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Dalam suatu instrumen pengukuran mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurannya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2004:143). Pengujian seluruh butir instrumen dalam setiap variabel dapat dilakukan dengan mencari daya pembeda skor dari setiap item dari kelompok yang memberi jawaban tinggi dan jawaban rendah.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau keajegkan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronboch Alpha (α) > 0,60(Ghozali, 2006:42).

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang menggunakan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel responden, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali 2013:110). Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, maka digunakan pengujian *Kolmogrov-Smirnov Godness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai sinifikansi dari uji *Kolmogrov-Smirnov Godness of Fit Test* > 0,05 (standar error) maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu *variance inflation faktor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10 (Ghozali, 2011:110).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser (*Glejser Test*) yang dipergunakan untuk sampel yang besar dan dapat juga dipergunakan untuk sampel yang kecil sebagai alat kualitatif untuk mempelajari sesuatu yang berkenaan dengan heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (nilai kinerja karyawan jika X_1 dan $X_2 = 0$)

β = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X_1 = Variabel Independen Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel Independen Motivasi

X_3 = Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

e = Standart Error (batas toleransi yang diijinkan karena kesalahan pengambilan sampel, misalnya 10%)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X secara individual memengaruhi variabel Y.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN
UJI INSTRUMEN PENELITIAN**a. Uji Validitas****Tabel 1**
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,555	0,2084	VALID
X1.2	0,717	0,2084	VALID
X1.3	0,518	0,2084	VALID
X1.4	0,687	0,2084	VALID
X1.5	0,514	0,2084	VALID
X2.1	0,669	0,2084	VALID
X2.2	0,685	0,2084	VALID
X2.3	0,486	0,2084	VALID
X2.4	0,553	0,2084	VALID
X2.5	0,378	0,2084	VALID
X2.6	0,494	0,2084	VALID
X3.1	0,594	0,2084	VALID
X3.2	0,498	0,2084	VALID
X3.3	0,423	0,2084	VALID
X3.4	0,618	0,2084	VALID
X3.5	0,602	0,2084	VALID
X3.6	0,383	0,2084	VALID
X4.1	0,822	0,2084	VALID
X4.2	0,765	0,2084	VALID
X4.3	0,640	0,2084	VALID
Y1	0,455	0,2084	VALID
Y2	0,577	0,2084	VALID
Y3	0,620	0,2084	VALID
Y4	0,564	0,2084	VALID
Y5	0,501	0,2084	VALID
Y6	0,479	0,2084	VALID

Dari hasil analisis dibandingkan nilai r tabel dengan signifikansi 5%, uji dua sisi dengan jumlah sampel (N) = 91 dan jumlah variabel independen penelitian (k) = 4. Maka besarnya (df) = 91 – 4 = 87, sehingga dapat diketahui r tabel sebesar 0,2084. Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam penelitian ini atau dengan kata lain adalah valid. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	X1	0,707	Reliabel
2	X2	0,667	Reliabel
3	X3	0,618	Reliabel
4	X4	0,801	Reliabel
5	Y	0,642	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, dimana untuk masing-masing variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih dari 0,6. Artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

UJI NORMALITAS

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19008260
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,082
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,819
Asymp. Sig. (2-tailed)		,514

Berdasarkan tabel 3 menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,514 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar 0,05 ($0,514 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

variabel	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	1,334 < 10	Tidak ada masalah Multikolonieritas
Kompensasi	1,226 < 10	Tidak ada masalah Multikolonieritas
Motivasi	1,365 < 10	Tidak ada masalah Multikolonieritas
Komitmen Organisasi	1,192 < 10	Tidak ada masalah Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan diperoleh nilai VIF variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF > 10. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonieritas dan model regresi layak digunakan.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinana	0,994 > 0,05	Tidak ada masalah Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,971 > 0,05	Tidak ada masalah Heteroskedastisitas
Motivasi	0,241 > 0,05	Tidak ada masalah Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,425 > 0,05	Tidak ada masalah Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen > 0,05. Kepemimpinan 0.994 > 0,05, Kompensasi 0.971 > 0,05, Motivasi 0.241 > 0,05 dan Komitmen Organisasi 0,423 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.218	.354		3.445	.001
x1	.121	.061	.186	1.987	.050
x2	.179	.069	.233	2.594	.011
x3	.407	.092	.418	4.422	.000
x4	.013	.051	.023	.256	.799

Berdasarkan tabel 6 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,218 + 0,121X_1 + 0,179X_2 + 0,407X_3 + 0,013X_4 + e$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.504	4	.626	16.594	.000 ^a
Residual	3.245	86	.038		
Total	5.749	90			

Berdasarkan hasil nilai f hitung $< 0,05$ maka H5 diterima yang artinya ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t-statistik

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.218	.354		3.445	.001
x1	.121	.061	.186	1.987	.050
x2	.179	.069	.233	2.594	.011
x3	.407	.092	.418	4.422	.000
x4	.013	.051	.023	.256	.799

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 1,987. Nilai signifikansi untuk Kepemimpinan sebesar 0,050 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 2,594. Nilai signifikansi untuk Kompensasi sebesar 0,011 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H₀₂ diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian nilai koefisien variabel Motivasi sebesar 4,422. Nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H₀₃ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel Komitmen organisasi sebesar 0,256. Nilai signifikansi Komitmen organisasi sebesar 0,799 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H₀₄ diterima dan H_{a4} ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama cabang malang.
2. Kompensasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama cabang malang
3. Motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismaatama cabang malang.
4. Komitmen Organisasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismaatama cabang malang.
5. Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Indomarco Prismaatama. Hal ini dibuktikan bahwa hasil nilai F tabel menunjukkan bahwa F uji lebih besar dari F tabel yang mengartikan bahwa ada pengaruh signifikansi antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

1. Kurun waktu dalam penelitian ini yaitu 2016-2017 yang mana data dalam penelitian ini kurang menggambarkan kondisi dalam jangka waktu yang lebih panjang.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang data dalam penelitian ini kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Selain memperpanjang periode dan memasukkan variabel-variabel bebas lainnya dalam penelitian selanjutnya, perlu dilakukan juga dengan memperbanyak sampel dengan jumlah data yang lebih besar agar kesalahan-kesalahan yang sering terjadi pada asumsi dapat dihindari.

Saran

1. Diharapkan perusahaan PT.Indomarco Prismaatama memberikan lebih banyak perhatian terhadap karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan semangat dalam menjalankan pekerjaan, dengan demikian karyawan memberikan loyalitas terhadap perusahaan dan karyawan akan terus termotivasi untuk menyukai pekerjaan yang diterima. Sehingga perusahaan bisa mencapai target-target yang sudah ditentukan.
2. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadi pertimbangan dikarenakan hasil penelitian ini masih banyak kekurangan. Maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel lain yang dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan.



3. Variabel dengan indikator untuk kuisioner dalam penelitian ini masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada pada penelitian ini. Sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Ghozali, Imam. 2006 “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudiwinarsih, Murty. 2012. *Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Surabaya*. Surabaya: STIE Perbanas.
- Mangkunegara A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L Jackson, Jhon H. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Bank Central Asia Kudus*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- *) Desi Nurdiana adalah Ummidun Fakultas Ekonomi Unisma
- **) M. Mansur, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma
- ***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

