

**THE EFFECT OF PERSONAL STYLE LEADERSHIP, FINANCIAL
COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE
PERFORMANCE OF MPS KUD TANI MULYO - PUSKUD JAWA TIMUR**

Noer Rafikah Zulyant, Ratna Handayati
University of Islam Lamongan (UNISLA)
rafikahalie@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of personal style of leadership, financial compensation and work motivation simultaneously and partially on employee performance and analyze compensation financial as the most dominant variable affect on employee work performance of production at MPS KUD Tani Mulyo - Puskud East Java. Data processed using software SPSS version 17.0 Sampling technique using accidental sampling technique is the technique of sampling by chance. Based on the t test that has been done, it can be proved that personal style leadership (X1) has partial influence on employee performance (Y). This can be seen from the sig value. $b_1 < 5\%$ ($0.019 < 0.05$). Financial compensation variable (X2) has partial effect on employee performance (Y) with significant value $b_2 < 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Job motivation variable (X3) has partial effect on work performance of production employee (Y) with significant value $b_3 < 5\%$ ($0,036 < 0,05$). Based on F test results show that all independent variables simultaneously affect employee performance (Y) in a positive and significant value that can be seen from the significance of $F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$). In the results of this study, financial compensation is the variable that gives the most dominant influence on employee performance at MPS KUD Tani Mulyo Puskud-East Java.

Keywords: Leadership Personal Leadership Style, Financial Compensation, Work Motivation and Employee Performance

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PERSONAL LEADERSHIP,
KOMPENSASI FINANCIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA MPS KUD TANI MULYO-PUSKUD
JATIM**

Noer Rafikah Zulyant, Ratna Handayati
Universitas Islam Lamongan (UNISLA)
rafikahalie@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Personal Leadership, Kompensasi Financial dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada MPS KUD Tani Mulyo – Puskud Jatim bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan personal leadership, kompensasi financial dan motivasi kerja secara

simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan serta menganalisis kompensasi finansial sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada MPS KUD Tani Mulyo – Puskud Jatim. Data diolah menggunakan software SPSS versi 17.0 Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling yaitu teknik penarikan sampel secara kebetulan. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan personal leadership (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai sig. $b_1 < 5\%$ ($0,019 < 0,05$). Variabel kompensasi finansial (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $b_2 < 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi (Y) pada MPS KUD Tani Mulyo Puskud- Jatim dengan nilai signifikan $b_3 < 5\%$ ($0,036 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent secara simultan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan yang bisa dilihat dari signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Pada hasil penelitian ini kompensasi finansial adalah variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada MPS KUD Tani Mulyo Puskud- Jatim.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Personal Leadership, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Pendahuluan

Kegiatan produksi seperti kita ketahui terdapat dua pilihan teknologi yakni padat modal (*capital intensive*) dan padat karya (*labor intensive*). Dimana padat modal sangat mengandalkan dalam segi kemampuan barang modal seperti mesin dll sedangkan padat karya cenderung menggunakan proporsi manusia dalam produksi amat besar (tenaga manusia yang banyak) Padat modal biasanya dilandaskan pada keinginan mencapai tingkat produksi yang optimum dengan biaya produksi per-unit yang rendah, sehingga berdampak pada tingkat harga yang semakin murah. Hal ini bisa di sebabkan Karena yang bekerja adalah mesin-mesin, jam kerja bisa ditambah sesuka hati, tanpa adanya keluhan capai, protes, tuntutan uang lembur maupun uang kopi. Dampak positif dari adanya padat modal adalah produktivitas kerja tetap

tinggi dan stabil, sedangkan kualitas produk dapat dipertanggungjawabkan. Namun kelemahan atau kendala dari padat modal adalah modal awal dan investasi yang tinggi. Namun perusahaan biasanya bisa mengatasi dengan cara meminjam modal. Sedangkan padat karya cenderung berorientasi ke komoditi (pertanian, perkebunan, sepatu, tekstil, rokok, dll). Dengan kegiatan produksi yang padat karya pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek utama karena akan sangat berpengaruh pada proses produksi selain bahan baku dan faktor produksi lainnya. Bermula dari proses awal karyawan tersebut direkrut, diseleksi, dilatih dan dialokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung untuk menjamin prestasi kerja karyawan pada level yang memuaskan, karena akan sangat

berpengaruh pada produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (dalam Agustini, 2011:88) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya, dimana penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu (Rifai, 2009). Suatu usaha yang tepat untuk dilakukan agar karyawan mau bekerja giat adalah dengan gaya kepemimpinan yang efektif, memberikan kompensasi dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Mitra Produksi Sigaret (MPS) KUD Tani Mulyo merupakan perusahaan yang kegiatan produksinya menggunakan teknologi padat karya. Komoditas tunggal nya adalah rokok kretek. Perusahaan berdomisili di Jalan Raya Lamongan Babat KM 04 Desa Karanglangit Turi Kabupaten Lamongan.

Jumlah karyawan per Desember 2016 adalah 980 orang. Dari total tersebut 90% berjenis kelamin wanita dengan tingkat pendidikan SMP atau sederajat. Hasil interview dengan Personalia menyatakan meskipun para pekerja adalah wanita, namun sebagian besar mereka adalah tulang punggung perekonomian keluarga.

Apa yang memotivasi para pekerja wanita tersebut, sehingga karyawan kemudian memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk perusahaan. Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis tertarik

untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada MPS KUD Tani Mulyo – Puskud Jatim”. Penelitian ini bertujuan (1) untuk menganalisis gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, (2) untuk menganalisis gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, dan (3) untuk menganalisis kompensasi finansial sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada MPS KUD Tani Mulyo – Puskud Jatim.

Tinjauan Pustaka

a. Gaya kepemimpinan *personal leadership*

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya dalam memimpin organisasinya. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Menurut Cahyono, dkk (2016) gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja

mencapai tujuan dan sasaran dalam kondisi tertentu. Sedangkan menurut Rifai (2010:24) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Menurut Terry dalam Ticoalu (2001:200-203), menjelaskan terdapat enam tipe gaya kepemimpinan, yaitu: (1) kepemimpinan pribadi (*personal leadership*), (2) kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*), (3) kepemimpinan otoritas (*authoritarian leadership*), (4) kepemimpinan demokrasi (*democratic leadership*), (5) kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*) dan (6) kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*). Gaya kepemimpinan pribadi (*Personal Leadership*) yaitu segala sesuatu tindakannya dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi baik secara lisan atau langsung yang dilaksanakan oleh pemimpin yang bersangkutan melalui hubungan pribadi.

Petunjuk-perunjuk dan dorongan atau motivasi diberikan secara pribadi oleh pihak pimpinan. Tipe ini sering diadopsi oleh perusahaan-perusahaan kecil, sehingga pelaksanaannya mudah dan sangat efektif untuk dilaksanakan seperti Home Industri dan Perusahaan Menengah.

b. Kompensasi *financial*

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi lain (Mathis, 2006). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Sedangkan pendapat kompensasi menurut (Daft, 2012) merupakan semua bayaran yang berupa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberikan penghargaan kepada para karyawan.

Kompensasi *financial* dibagi dua yaitu kompensasi *financial* langsung dan tidak langsung. Di dalam kompensasi *financial* langsung terdapat bayaran pokok, gaji, upah dan bayaran prestasi. Di dalam kompensasi *financial* inipun masih ditambah dengan bayaran insentif dan bayaran tertanggung. Sedangkan kompensasi non *financial* (*nonfinancial compensation*) yakni terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non *financial* meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi yang diberikan kepada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan tujuan kompensasi antara lain (Hasibuan, 2009): (1) Sebagai ikatan kerjasama, (2) kepuasan kerja, (3) pengadaan efektif, (4) motivasi, (5) stabilitas karyawan, (6) disiplin, (7) pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

c. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2009), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian penggerak yang mampu membangkitkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama dan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya demi pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2003), mengatakan bahwa motivasi sebagai pendorong yang menyebabkan karyawan mau dan rela mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya. motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Tampi, 2014). Dari beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

d. Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Siagian (2003:223) mengartikan prestasi kerja karyawan adalah seluruh karya atau pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya Hasibuan (2009:94) mengartikan prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja.

Menurut Handoko (1998: 241-251) prestasi kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: (1) motivasi, (2) kemampuan individu, (3) persepsi peranan, (4) latar belakang pribadi, (5) bakat dan minat, (6) sikap dan kebutuhan, (7) kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, (8) keterampilan dan kemampuan teknik.

Menurut Siagian (2003:223) penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja karyawan yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Prestasi kerja karyawan dilakukan dengan cara mengukur karakteristik karyawan berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seorang karyawan.

e. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67). Dari tinjauan pustaka tersebut, peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁: Diduga gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi MPS KUD Tani Mulyo Puskud-Jatim.

H₂: Diduga gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi MPS KUD Tani Mulyo Puskud-Jatim.

H₃: Diduga kompensasi *financial* memiliki pengaruh paling

dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada MPS KUD Tani Mulyo – Puskud Jatim .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menurut analisis datanya termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data berbentuk angka. Sedangkan menurut kegunaannya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu mencari data untuk dapat menggambarkan atau mencandra secara faktual suatu peristiwa atau suatu gejala secara apa adanya, (Supardi 2005:28). Populasi dalam penelitian ini yaitu, karyawan bagian produksi MPS KUD Tani Mulyo Puskud Puskud Jatim dengan jumlah 600 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental sampling* (sampling kebetulan), yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) yaitu gaya kepemimpinan *personal leadership* (X₁), kompensasi *financial* (X₂), motivasi kerja (X₃), dan prestasi kerja karyawan (Y). Untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa alat uji statistik, yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas) dan uji hipotesis (korelasi, determinasi, regresi linear

berganda, uji t dan uji F, uji pengaruh dominan).

Hasil dan pembahasan

a. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan fakta sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

Pengujian validitas menggunakan *product moment* pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing – masing item dengan skor total. Butir pernyataan di katakan valid , jika skor item berkorelasi secara signifikan dengan total skor yang ditunjukkan dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Dari hasil pengujian SPSS 17, dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 70$ diperoleh r tabel = 0,279 dan dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $>$ 0,279 atau signifikan $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

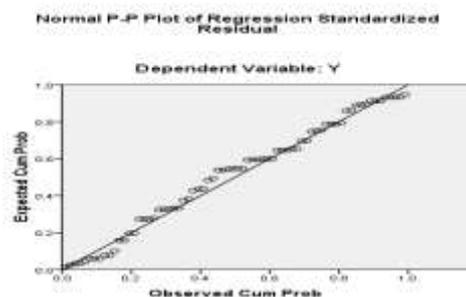
Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi alat ukur (instrumen) yang di gunakan, apakah instrumen yang digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten. Hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS 17 metode *Alpha Cronbach's* diperoleh koefisien alpha gaya kepemimpinan personal leadership (X_1) sebesar 0,744 , kompensasi *financial* (X_2) sebesar

0,741 , motivasi kerja (X_3) sebesar 0,738 dan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,668. Koefisien Alpha yang di peroleh di dibandingkan dengan nilai kritis, jika lebih besar dari nilai kritis berarti instrumen reliabel. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $n = 70$ ternyata koefisien Alpha yang diperoleh masing – masing variabel adalah $>$ 0,6 , yang artinya instrumen yang di gunakan **Reliabel**.

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis Uji Normalitas dalam penelitian ini, di hitung dengan menggunakan program SPSS 17.0 *For windows*. Adapun hasil analisis dapat disajikan sebagai berikut :

Gambar 1



Sumber : *Output* SPSS 17.0

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada diagonal dari grafik, atau dengan melihat histogram dari residualnya. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis histogram.

Analisis Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini, di hitung dengan menggunakan program SPSS 17.0 *For windows*. Terlihat dari hasil SPSS nilai R^2 cukup tinggi sebesar 56,2%, sedangkan variabel independent memiliki nilai t statistik yang

signifikan pada $\alpha = 5\%$. Karena R^2 tinggi maka tidak ada indikasi terjadi multikolinieritas antara variabel independent.

3. Uji Hipotesis

a. Korelasi

Hasil uji korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 1 Correlations

		X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	Pearson Correlation	1	.682**	.614**	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
X ₂	Pearson Correlation	.682**	1	.527**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	70	70	70	70
X ₃	Pearson Correlation	.614**	.527**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.513**	.750**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Dari nilai koefisien korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara gaya kepemimpinan *personal leadership* dengan prestasi kerja karyawan sebesar $0,513 > 0,5$ dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$, kompensasi *financial* dengan prestasi kerja karyawan sebesar $0,750 > 0,5$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan sebesar $0,726 > 0,5$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang paling kuat anatara kompensasi *financial* dengan prestasi kerja.

b. Determinasi

Hasil Nilai determinasi dalam penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa fluktuasi (tingkat gerakan) nilai variabel terikat (prestasi kerja karyawan) yang disebabkan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja sebesar 45,4%. Sedangkan prestasi kerja karyawan bagian produksi di MPS KUD Tani Mulyo Puskud- Jatim, yang disebabkan oleh variabel selain gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja adalah sebesar 54,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel selain gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja lebih mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi di MPS KUD Tani Mulyo-Puskud Jatim, antara lain budaya organisasi, lingkungan sosial, dan lain sebagainya.

c. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 2 Regresion

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.535	2.061		1.715	.093
	Motivasi	.344	.138	-.042	-.340	.036
	Kompensasi	.410	.122	.450	3.371	.002
	gaya_pimpinan	.047	.141	.333	2.439	.019

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 3,535 + 0,047X_1 + 0,410X_2 + 0,344X_3$, yang diartikan sebagai berikut :

$a = 3,535$, artinya apabila gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial* dan motivasi kerja konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$), Maka prestasi kerja karyawan yang di peroleh adalah sebesar 3,535

$X_1 = 0,047$, artinya apabila gaya kepemimpinan *personal leadership* naik sebesar 1 poin maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,047 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi sama dengan nol.

$X_2 = 0,410$, artinya apabila kompensasi *financial* naik sebesar 1 poin maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi sama dengan nol.

$X_3 = 0,344$, artinya apabila motivasi kerja naik sebesar 1 poin maka

prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi sama dengan nol.

d. Uji t

Dari tabel 1 di atas, variabel gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1) menunjukkan bahwa signifikan $b_1 < 5\%$ ($0,019 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada MPS KUD Tani Mulyo - Puskud Jatim.

Variabel kompensasi *financial* (X_2) menunjukkan bahwa signifikan $b_2 < 5\%$ ($0,002 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi *financial* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada MPS KUD Tani Mulyo - Puskud Jatim.

Variabel motivasi kerja (X_3) menunjukkan bahwa signifikan $b_3 < 5\%$ ($0,036 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada MPS KUD Tani Mulyo - Puskud Jatim.

e. Uji F

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	26.069	12.775	.000 ^b
	Residual	46	2.041		

	Total	49			
--	-------	----	--	--	--

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan variabel gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1), kompensasi *financial* (X_2) dan motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

f. Uji Pengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya pada variabel dependen (prestasi kerja karyawan) adalah dengan melihat *standardized coefficient beta* (tabel 1) yang mempunyai angka terbesar (tanda negatif diabaikan). Pada regresi ini beta kompensasi *financial* memiliki nilai paling besar yaitu 0,450. Dengan demikian kompensasi *financial* memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Pembahasan

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan *personal leadership*, kompensasi *financial*, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada MPS KUD Tani Mulyo – Puskud Jatim dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara Parsial

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan *personal leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai sig. $b_1 < 5\%$ ($0,019 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak

dan H_a diterima. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa bagaimana gaya kepemimpinan *personal leadership* sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan sehingga karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya. Mulai pada level mandor, supervisor, sampai pada level manager produksi selalu melakukan kontak langsung dengan karyawan. Baik itu terkait kualitas produksi sampai dengan persoalan kesehatan dan keselamatan pekerja (K_3).

Dari uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai sig. $b_2 < 5\%$ ($0,002 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi *financial* yang diberikan, maka semakin besar pengaruh dan meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi MPS KUD Tani Mulyo Puskud- Jatim.

Kompensasi *financial* berbanding lurus dengan prestasi kerja. Mengingat kembali bahwa 90% karyawan adalah para pekerja wanita yang menjadi tulang punggung perekonomian keluarga, sehingga tujuan utama mereka adalah bagaimana bisa mendapatkan income yang proporsional dalam rangka memenuhi kebutuhan keluarga, dan menjadikan alasan utama mereka untuk bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Uji parsial motivasi membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai sig. $b_3 < 5\%$ ($0,036 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya motivasi kerja yang diberikan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi MPS KUD Tani Mulyo -Puskud Jatim.

Upaya pembinaan motivasi kerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Hal ini dilakukan dengan tujuan akan bisa membantu meningkatkan kondisi fisik, intelektualitas, dan juga mentalitas karyawan untuk berkerja.

Hasil penelitian mendukung studi (Diah, 2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi Rifa'i (2009) gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengaruh secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1), kompensasi *financial* (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1), kompensasi *financial* (X_2) dan motivasi kerja (X_3), maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan bagian produksi (Y) MPS KUD Tani Mulyo - Puskud Jatim. Hasil penelitian (Diah, 2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh paling Dominan

Berdasarkan hasil regresi pada penelitian ini diketahui bahwa beta kompensasi *financial* memiliki nilai paling besar dibandingkan variable yang lain yang berarti kompensasi *financial* memiliki pengaruh paling dominan.

Salah satu motivasi karyawan bekerja adalah upah atau gaji yang proporsional. Sejalan dengan karakter pekerja wanita pada MPS KUD Tani Mulyo-Puskud Jatim, sebagai tulang punggung perekonomian, menjadikan motivasi perolehan pendapatan yang signifikan adalah motivasi utama mereka dalam bekerja.

Kesimpulan dan saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data dan analisis serta pembahsan, maka penulis dapat simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1), kompensasi *financial* (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan

bagian produksi (Y) pada MPS KUD Tani Mulyo -Puskud Jatim.

2. Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan *personal leadership* (X_1), kompensasi *financial* (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian produksi (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).
3. Berdasarkan hasil regresi pada penelitian ini diketahui bahwa beta kompensasi *financial* lebih besar dari beta gaya kepemimpinan *personal leadership* yaitu sebesar $0,450 > 0,333$. Dan beta kompensasi *financial* lebih besar dari beta motivasi kerja yaitu sebesar $0,450 > 0,042$. Dengan demikian kompensasi finansial berpengaruh paling dominan pada prestasi kerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di MPS KUD Tani Mulyo Puskud- Jatim, khususnya pada bagian produksi yaitu giling dan push cutter peneliti menyampaikan saran yaitu :

1. Dengan diketahuinya bahwa ketiga variabel independen tersebut diatas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan upayanya agar baik kepentingan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.
2. MPS KUD Tani Mulyo Puskud- Jatim juga perlu memperhatikan

variable lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, seperti budaya organisasi, pendidikan karyawan, dan lain-lain

3. Kebutuhan akan rasa aman dan nyaman merupakan hak karyawan untuk diberikan dengan selanjutnya karyawan memiliki kewajiban untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryan, Johannes, Tampi, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Diah, Ayu, Liawati, (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta*. Tugas Akhir, Universitas Negeri Yogyakarta
- Cahyono, dkk (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 33 No. 2 April 2016
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hersey, (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Rifa'i, Muhamad (2009), *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan,*

- Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen terhadap Organisasi, dengan Kinerja Dosen pada Universitas dalam Manajemen Pesantren di Jawa Timur, Disertasi, Universitas Negeri Malang.*
- Rifai, M (2009). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja (studi pada PT Gempol Kerep Mojokerto. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), Vol. 7 No. 4. Hal. 944-953.*
- Rifai, M (2010). *Mendongkrak Kinerja Pegawai.* Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Siagian, S.P. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan.* Rineka Cipta. Jakarta
- Supardi (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* UII Press. Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy, (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa.* Penerbit Andi, Yogyakarta

