

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAMAHA SUMBAR CABANG DAMAR

Vania Putri Said Wijaya^{1*}, Yosi Yulia², Chintya Ones Charli³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author: Vania Putri Said Wijaya vaniapsw@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Received : 29, Januari 2023

Revised : 25, Maret 2023

Accepted: 29, Maret 2023

©2023TheAuthor(s):Thisisanopen-accessarticledistributedundertheterms ofthe[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 40. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi variabel Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sebesar 64,2% sedangkan sisanya sebesar 35,8% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak Yamaha Sumbar Cabang Damar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan meningkatkan Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja melalui masing-masing indikator.



PENDAHULUAN

Perkembangan usaha dalam bidang industri otomotif saat ini bertumbuh dengan sangat pesat, khususnya pada industri sepeda motor. Hal tersebut dikarenakan sepeda motor merupakan salah satu alternatif yang mampu mempermudah dan memperlancar seseorang dalam mencapai tempat tujuannya dengan cepat. Dibandingkan dengan alat transportasi lainnya, sepeda motor menjadi favorit bagi sebagian kalangan masyarakat sebagai kendaraan pribadi karena dianggap paling efektif dan efisien. Selain memberikan kemudahan dalam akses jalan yang macet untuk mengefisienkan waktu tempuh, berkendara dengan sepeda motor mampu meminimalisir pengeluaran biaya yang besar untuk pembelian bahan bakar.

Persaingan industri otomotif berlangsung dengan sangat ketat, hal tersebut terlihat dari semakin banyaknya jenis dan merek sepeda motor yang beredar dipasaran. Namun pada akhirnya yang menentukan laku tidaknya merek sepeda motor berada pada keputusan pembelian konsumen terhadap salah satu merek yang mampu menarik minatnya. Salah satu perusahaan otomotif yang ikut ambil alih dalam persaingan industri sepeda motor adalah Yamaha.

Yamaha Tjahaja Baru merupakan dealer resmi motor Yamaha di Kota Padang. Cv. Tjahaja Baru Damar adalah salah satu dealer Yamaha populer di Padang. Dealer ini terletak di Jl. Damar No.59, Olo, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25113.

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan di Yamaha Sumbar Cabang Damar, bahwa masih banyaknya Karyawan yang menurun semangat kerjanya karena Motivasi Kerja yang masih rendah, hal inilah yang membuat Kinerja Karyawan menurun, ditambah lagi Kompensasi Finansial yang belum sesuai dan Gaya Kepemimpinan yang kurang sesuai, ditambah lagi kurangnya kesadaran diri karyawan, karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, rendahnya kepuasan kerja karyawan dan ditambah lagi masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Berikut tabel Target dan Capaian penjualan Yamaha Sumbar Cabang Damar Periode Tahun 2019-2021 :

Tabel 1
Target Dan Capaian Penjualan Yamaha Sumbar Cabang Damar Periode Tahun 2019-2021

| Bulan | Target / Unit | Capaian Tahun 2019 | Capaian Tahun 2020 | Capaian Tahun 2021 |
|-----------|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Januari | 200 | 126 | 132 | 192 |
| Februari | 200 | 169 | 126 | 196 |
| Maret | 200 | 175 | 158 | 198 |
| April | 200 | 176 | 181 | 184 |
| Mei | 200 | 143 | 176 | 186 |
| Juni | 200 | 149 | 173 | 173 |
| Juli | 200 | 183 | 182 | 182 |
| Agustus | 200 | 147 | 169 | 169 |
| September | 200 | 154 | 162 | 162 |
| Oktober | 200 | 126 | 152 | 152 |
| November | 200 | 169 | 182 | 173 |
| Desember | 200 | 175 | 171 | 152 |

Sumber : Yamaha Sumbar Cabang Damar

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat setiap tahunnya dari tahun 2019-2021 belum ada yang mencapai target penjualan, dimana target penjualan setiap bullannya yaitu terjual 200 unit, sedangkan yang tercapai dibawah 200 unit. Hal ini terindikasi disebabkan karena kurang sesuainya Kompensasi Finansial yang diberikan, Gaya Kepemimpinan yang kurang sesuai dengan karyawan, Motivasi Kerja yang masih rendah, sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana menyebabkan tidak tercapainya Kinerja Karyawan.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Kompensasi Finansial. Akbar *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kekaryawanan. Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Selain Kompensasi Finansial, kinerja juga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Dimana Veithzal Rivai Zainal (2017:44) : Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Kemudian selain dipengaruhi Gaya Kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Dimana Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik akan menunjukkan hasil yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Eka Pradila Putra, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Amanda & Trinanda, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Eka Pradila Putra, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sahwan et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sahwan et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, Runtuwene, and Sambul 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ummi Mardiah & Simatupang, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Yamaha Sumbar Cabang Damar dengan memberi judul: **Pengaruh Kompensasi**

Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kompensasi Finansial

Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja

Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hipotesis

H1 : Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

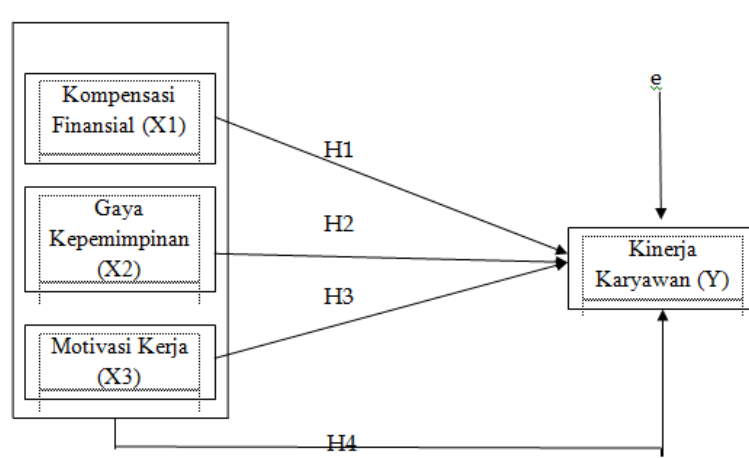
H2 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

H4 : Diduga Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan Yamaha Sumbar Cabang Damar. Beralamat di Jl. Damar No.59, Olo, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25113.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang Karyawan Yamaha Sumbar Cabang Damar.

Sampel

Sugiyono (2017), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah Karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi Karyawan Yamaha Sumbar Cabang Damar sebanyak 40 orang. Maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2017).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio Sugiyono (2017). Menggunakan program SPSS versi 16.0.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tedapat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $40-2 = 38$ yang menunjukkan angka 0,312,, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel dinyatakan "valid".

Uji Reliabilitas

Terdapat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai Cronbanch's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Terdapat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,852 untuk variabel Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan keempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Uji Multikolinieritas

Terdapat nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Terdapat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.206 | 3.908 | | 3.123 | .004 |
| Kompensasi Finansial | .337 | .071 | .492 | 4.749 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | .122 | .065 | .191 | 1.869 | .070 |
| Motivasi Kerja | .265 | .072 | .403 | 3.668 | .001 |

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.206 | 3.908 | | 3.123 | .004 |
| Kompensasi Finansial | .337 | .071 | .492 | 4.749 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | .122 | .065 | .191 | 1.869 | .070 |
| Motivasi Kerja | .265 | .072 | .403 | 3.668 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan table 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 12,206 + 0,337X_1 + 0,122X_2 + 0,265X_3 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 12,206, artinya apabila Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak ada, maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 12,206.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,337 artinya apabila Kompensasi Finansial ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,337.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,122 artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,122.
- 4 Koefisien regresi positif sebesar 0,265 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,265.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $40 - 2 - 1 = 37$ (n

adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,026.

Tabel 3
Hasil Uji t Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|----------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 3.123 | .004 |
| Kompensasi Finansial | 4.749 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | 1.869 | .070 |
| Motivasi Kerja | 3.668 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 3 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3 diatas terlihat t-hitung 4,749 dan t-tabel 2,026 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,749 > 2,026$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3 diatas terlihat t-hitung 1,869 dan t-tabel 2,026 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,869 < 2,026$) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,070 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3 diatas terlihat t-hitung 3,668 dan t-tabel 2,026 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,668 > 2,026$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $40-2-1 = 37$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,63.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 890.820 | 3 | 296.940 | 24.363 | .000 ^a |
| | Residual | 438.780 | 36 | 12.188 | | |
| | Total | 1329.600 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($24,363 > 2,63$). Nilai F 24,363 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5
Hasil Pengujian Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .819 ^a | .670 | .642 | 3.491 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,642 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening sebesar 0,642 atau 64,2% sedangkan sisanya sebesar 35,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Kompensasi Finansial meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Tri Wahyuni 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Yamaha Sumbar Cabang Damar. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Kompensasi Finansial melalui peningkatan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Handayani, Runtuwene, and Sambul 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Yamaha Sumbar Cabang Damar. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan Kemampuan Mengambil Keputusan,

Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Dama, 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Yamaha Sumbar Cabang Damar. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

Bagi Perusahaan

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak Yamaha Sumbar Cabang Damar dapat meningkatkan:

- Kompensasi Finansial melalui peningkatan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.
- Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosional.
- Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.

Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja 64,2% sedangkan sisanya sebesar 35,8% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

Bagi Akademik

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, P. D., & Trinanda, O. (2018). *The effect of financial compensation on employee performance with work motivation as a mediating variable*. 1(4), 114. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxx>
- Budiman, H. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Kurnia Purnama Jaya. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 51–69.
- Dama. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18759>

Jurnal Bisnis Digital

Universitas Muhammadiyah Muara Bungo

DOI: <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1076>

Vol. 1, No. 1, Mei-2023, hlm. 16-30

e-ISSN: 2988-1218



- Eka Pradila Putra. (2022). The Effect of Financial Compensation on Employee Performance at Pt. Bank Btpn Sungguminasa Branch, Gowa Regency. *Journal of Management Science (JMAS)*, 5(2), 58–63. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Sahwan, Irawati, S., & Tamatolo. (2021). The Influence of Leadership Style on Employee Performance At Century Supermarket Tomohon. *Emba*, 9(4), 741–750.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Tri Wahyuni. (2018). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat. 14–39.
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 124–133. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>