

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAYA LAND

Laily Rahmawati

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Salman Paludi

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership, motivation, and compensation on employee performance at PT Jaya Land. Respondents were drawn from 80 employees of PT Jaya Land. The sampling technique uses saturated sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that leadership, motivation and compensation have a positive and significant effect both simultaneously and partially on employee performance. For this reason, the Division Head at PT Jaya Land should maintain and enhance good role models, motivate employees and provide ideas and solutions for each problem and provide positive recognition to employees for their work, pay attention to employees and give awards so that employee performance remains good.

Keywords: *leadership, motivation, and compensation*

Pendahuluan

Berkembangnya industri properti mendorong perusahaan - perusahaan pengembang properti dan real estate bermunculan. Perusahaan properti yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan kondominium, apartemen, perkantoran, dan sebagainya. PT Pembangunan Ibu Kota Jakarta Raya atau sering disebut PT Pembangunan Jaya telah mempunyai 4 bidang usaha utama yaitu Properti, Rekreasi, Konstruksi dan Konsultan. PT Jaya Land adalah salah satu anak perusahaan PT Pembangunan Jaya di sektor properti.

Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan adalah dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan

yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Suparyadi (2015) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut Hasibuan (2000) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016). Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan hak – hak formal tertentu kepada para manajernya, bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. (Hasanudin dan Paludi, 2017).

H1 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan

ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Usaha untuk menggerakkan bawahan agar produktivitas kerja lebih meningkat melalui konsep motivasi, perlu mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari perusahaan. Karena secara teoritis ada hubungan ketergantungan antara motivasi dan sikap karyawan

H2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja

Kompensasi

Rivai (2004) mengatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*) menurut Fajar dan Heru (2015). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja (seperti bonus, komisi, *profit sharing*, dan *piece rate plans*). Sedangkan *benefits* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi (seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata

sebagai hasil dari pekerjaan mereka. (Noor dan Paludi, 2019).

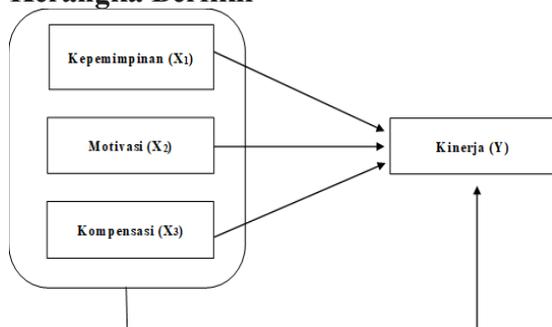
H3 : Ada Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

H4 : Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja

Kinerja Karyawan

Suparyadi (2015) mengatakan kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Organisasi dibentuk agar berjalan, berkembang, member hasil nyata, dan tetap bertahan untuk terus menjangkau kegiatannya. Tentulah ini semua dibantu oleh individu – individu di dalam organisasi tersebut. Dan setiap individu yang berperan, harus memberi sumbangsih kinerja terhadap organisasi. Kinerja berbicara mengenai apa yang bias dikerjakan dan apa yang bisa dihasilkan individu untuk organisai (Duha, 2014). Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Hasanudin dan Paludi, 2017).

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jaya Land sebanyak 80 karyawan di luar kepala bagian. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Sampling Jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan rincian yang menjadi syarat pertimbangan dalam *Sampling Jenuh* pada penelitian ini adalah 20 karyawan PT Jaya Land sebagai uji coba. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Jaya Land Thamrin Jakarta sebagai populasi penelitian yang berjumlah 60 orang. Sampel yang diambil sebanyak $n = 60$ orang yang merupakan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi.

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Valid	Tidak Valid	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Kepemimpinan	4	4	0	0.646	Reliabel
Motivasi	12	12	0	0.891	Reliabel
Kompensasi	4	4	0	0.615	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	8	0	0.876	Reliabel

Sumber: Olahan Angket

Dari Tabel 1 ditemukan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan reliable. Dengan menggunakan sampel uji coba sebanyak 20 orang responden, uji validitas untuk membuktikan apakah kuesioner telah mengukur apa yang seharusnya diukur berdasarkan indikator penelitian, ditemukan nilai koefisien korelasi dari setiap butir pertanyaan terhadap total variabelnya seluruhnya >0.444. Uji Reliabilitas yang menunjukkan konsistensi yang memenuhi syarat nilai Alpha Cronbach > 0.60.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, karyawan yang menjadi responden ada 60 orang responden.

Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.67513152
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.067
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS

Dari hasil perhitungan data ditemukan bahwa standar deviasi data residual adalah 2.67513152. Perbedaan nilai ekstrim positif yang terjadi dari sisaan atau residu adalah 0.063 sedangkan perbedaan negatif adalah -0.067. Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan bantuan SPSS versi 23, pada taraf nyata pada taraf nyata $\alpha=0.05$ (5%) diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov uji $Z=0.067$, dengan nilai signifikansi =0.200 > 0.05. Dari hasil perhitungan tersebut terbukti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

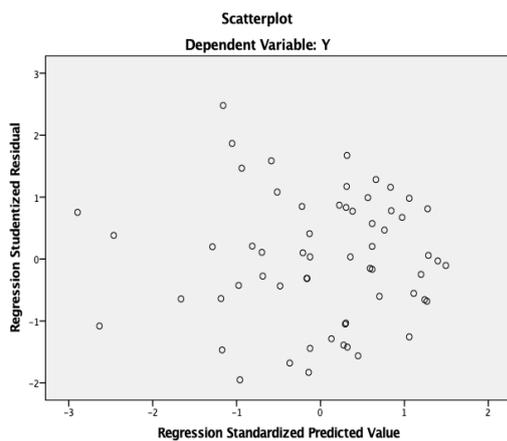
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.884	1.131
Motivasi	0.848	1.179
Kompensasi	0.931	1.074

Sumber : Output SPSS

Dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF), dengan titik batasan nilai $VIF < 10$ sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas, dari tiga variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini diperoleh nilai VIF seluruh variabel <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi multikolinieritas atau tidak ada saling korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Diagram Pencar Nilai Prediksi Dengan Residual

Pelanggaran terhadap asumsi heteroskedastisitas dapat diketahui dengan memeriksa diagram pencar antara nilai prediksi (Z_{pred}) dengan nilai residu dari pengamatan. Jika diagram pencar membentuk pola tertentu maka terjadi pelanggaran terhadap asumsi heteroskedastisitas. Pada Gambar grafik di atas terlihat bahwa diagram pencar antara nilai prediksi dengan nilai residu dari pengamatan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di antara nilai positif dan negatif secara merata, dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Linieritas

Tabel 4 Uji Linieritas

Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan	142.856	1	142.856	14.688	.000
Motivasi	146.281	1	146.281	16.714	.000
Kompensasi	94.065	1	94.065	9.747	.003

Dari tabel 4 ditemukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel tidak bebas, terbukti dari nilai signifikan hasil uji linearity <0.05 baik untuk

variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi, artinya linieritas pada setiap variabel terpenuhi.

Model Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Model Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.780	4.915	
Kepemimpinan	.651	.226	.323
Motivasi	.182	.071	.295
Kompensasi	.452	.199	.249

Sumber: Olahan Angket

Dari tabel 5 di atas diperoleh bahwa model regresi yang menggambarkan hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 6.780 + 0.651 \text{ Kepemimpinan} + 0.182 \text{ Motivasi} + 0.452 \text{ Kompensasi} + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta = 6.780 memberi arti bahwa kinerja karyawan memiliki skor 6.780 jika nilai variabel-variabel bebas

- kepemimpinan, motivasi dan kompensasi adalah nol.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.651 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.651.
 3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.182 memberi arti jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 satuan

- maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.182.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.452 memberi arti jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.452.

Uji F

Tabel 6 Analisis of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	256.110	3	85.370	11.323	.000 ^b
Residual	422.223	56	7.540		
Total	678.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS

Dengan tingkat signifikansi pada taraf nyata diperoleh nilai signifikansi <0.05 , dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa ditolak dan diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya adalah model regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land.

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (**0,05**) akan dibandingkan jika nilai signifikansi <0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas memiliki keberartian atau pengaruh yang nyata terhadap variabel tidak bebas, sebaliknya jika nilai signifikansi $>0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas tidak memiliki keberartian atau pengaruh yang nyata terhadap variabel bebas. Hasil penelitian Sitompul & Ratnasari (2019) menyatakan variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi) memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Uji t

Tabel 7 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.379	.173
Kepemimpinan	2.881	.006
Motivasi	2.573	.013
Kompensasi	2.276	.027

Sumber : Output SPSS

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari hasil output pengolahan data bantuan SPSS 23 dari tabel di atas, diperoleh:

Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 0.006, dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan kepemimpinan meningkatkan peluang peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wardani (2017); Sitompul & Ratnasari (2019); Yoeka Y & Mujiati (2016); serta Kemby, Tewal, dan Walangitan (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Arifin dkk (2017) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu memahami kondisi lingkungan, tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

Dengan demikian karyawan telah memiliki kinerja yang baik dikarenakan pemimpin telah menerapkan salah satu sifat dan ciri kepemimpinan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi 0.013, dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan motivasi meningkatkan peluang peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nantu & Rumokoy (2017); Wardani (2017); Sitompul & Ratnasari (2019); serta Kemby, Tewal, dan Walangitan (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sagir dalam Sastrohadiwiryo (2005) menunjukkan bahwa adanya tantangan yang

dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya tantangan pada karyawan akan menumbuhkan motivasi yang tinggi lalu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi 0.027, dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan kompensasi meningkatkan peluang peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nantu & Rumokoy (2017); Sitompul & Ratnasari (2019); serta Yoeka Y & Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Larasati (2018) mengatakan kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan umumnya responden berpendapat baik, yang beranggapan negatif relatif sedikit. Hal ini dimungkinkan terjadi karena dengan adanya kompensasi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Kolerasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Kategori	Koefisien Determinasi%	Rtabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.359	Lemah	12.88	0.254	Signifikan
Motivasi	0.325	Lemah	10.56	0.254	Signifikan
Kompensasi	0.291	Lemah	8.46	0.254	Signifikan
Serentak	0.614	Kuat	37.70	0.254	Signifikan

Sumber : Output SPSS

Tabel 8 memberi informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara bersama-sama. Dengan bantuan SPSS 23 ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah 0.359, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=58$ diperoleh rtabel adalah 0.254, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land. Kemampuan variabel Kepemimpinan secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 12.88% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land adalah 12.88%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0.325, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=58$ diperoleh rtabel adalah 0.254, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land. Kemampuan variabel Motivasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 10.56% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Motivasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land adalah 10.56%.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0.291, dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $n-2=58$ diperoleh rtabel adalah 0.254, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata pada kategori lemah antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land. Kemampuan variabel Kompensasi secara parsial (mandiri) untuk menjelaskan variabilitas dari Kinerja Karyawan adalah 8.47% dengan kata lain kontribusi yang diberikan oleh variabel Kompensasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jaya Land adalah 8.47%.

Jika dikaji secara serentak atau simultan, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan 0.614, hal ini memberikan arti bahwa ada hubungan pada kategori kuat antara ketiga variabel bebas, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan (serentak) terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien korelasi adalah 0.614. Kemampuan ketiga variabel secara simultan untuk menjelaskan variabilitas kinerja karyawan adalah 37.7%, dengan kata lain kontribusi yang diberikan ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel tidak bebas kinerja adalah 37.7%, sisanya sebesar 62.3% dipengaruhi faktor-faktor lain seperti: penghargaan, stress kerja, produktivitas

dan beberapa faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land.
4. Secara simultan, ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Land.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan angket kepemimpinan Kepala Bagian harus mempertahankan dan meningkatkan lagi kesempatan kepada karyawan untuk bisa berpendapat, memotivasi karyawan dan memberikan ide-ide dan solusi untuk setiap masalah agar kinerja karyawan tetap baik.
2. Berdasarkan angket motivasi kerja karyawan di PT Jaya Land juga harus tetap ditingkatkan melalui pekerjaan yang memberi jaminan masa depan terhadap karyawan atas hasil kerjanya, memperhatikan karyawan dan memberikan penghargaan supaya kinerja karyawan tetap baik.
3. Berdasarkan angket kompensasi karyawan di PT Jaya Land sudah baik dan tetap harus dijaga agar kinerja karyawan semakin baik.
4. Perlu ada penelitian lanjutan terkait dengan faktor lain yang mempengaruhi

pada penelitian ini, seperti penghargaan, stress kerja, produktivitas dan berbagai faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Arifin, Rois et al. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Diputra Y, I Nyoman Yoeka dan Mujiati, Ni Wayan. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. Vol. 5, No. 4 : 2369-2395 ISSN : 2302-8912.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fajar dan Heru. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanudin, Maulada dan Paludi, Salman, 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Js Luwansa Jakarta* , Jurnal Human Capital Development, Vol 4, No. 3, Edisi 10.

- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Kemby, Ester Faya., Tewel, Bernhard dan Walangitan, Mac Donald. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. Vol.5 No.3, Hal.3148-3159. ISSN 2303-1174.
- Kurniawan, Zuki. 2016. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen: Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditamas.
- Mansoer, Hamdan. 1989. *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Nantu, Jefrianus dan Rumokoy, FS. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani*. ISSN 2303-1174.
- Novitasari, Erna. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Noor dan Paludi, 2019. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Kc Jakarta Kota*, Jurnal Human Capital Development, Vol. 6, No.2, Edisi 15.
- PB, Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____, Veithzal et al. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sihombing, Sarinah et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media.
- Sitompul, Taufik Ismail dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Pengaruh*

- Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Takamori Indonesia Batam. VOL. 8, NO. 3 : 386-403 2019 ISSN: 2085-9996 .
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, Windy Gustia. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji Kota Tangerang). Vol. 2 No. 1. ISSN : 2502 – 5406.
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo . 2014. Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali pers.
- _____. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.