

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HORIGUCHI SINAR INSANI**

*EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND COMPENSATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. HORIGUCHI SINAR INSANI*

Oleh :  
**Jefrianus Nantu<sup>1</sup>**  
**Farlane S.Rumokoy<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: <sup>1</sup>jefrinantu@yahoo.com  
<sup>2</sup>princefarlent@gmail.com

**Absrak:** Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perekonomian suatu perusahaan lokal maupun global. Itulah mengapa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan yang dapat menunjang prestasi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani, sehingga Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Survey, didapat jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 55 responden dan data tersebut dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa variable, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Kompensasi, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran: Seabiknya Perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas kerja karyawan .

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan

*Absrak: Human resources are very influential on the economic development of a local company and global. That is why the style of leadership, motivation and compensation is an important part in human resource management, so it can affect the performance of an employee that can support the achievement of the company. The purpose of this study to determine the influence of Leadership Style, motivation and Compensation for Employee Performance, Samples used is an employee at PT.Horiguchi Sinar Insani, So the sampling technique in this study was conducted by using the Survey method, obtained the number of samples used in research as many as 55 respondents and the data is analyzed using Multiple Linear Regression. The results of this study gives the conclusion that leadership style variables, Motivation, and Compensation, simultaneously have a significant influence on employee performance. While the results of partial testing of leadership style variables have a significant positive effect on employee performance.*

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

---

**PENDAHULUAN****Latar belakang**

Era persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan.

Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, 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.

Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan asset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain; gaya kepemimpinan. Bentuk kepemimpinan akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja maupun pada saat jam makan siang dan karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan PT. Horiguchi Sinar Insani (HSI) adalah perusahaan swasta yang pengelolaannya dibidang budidaya Kerang Mutiara. Sebagai perusahaan swasta, PT. Horiguchi Sinar Insani (HSI) dapat dikategorikan sebagai perusahaan penanaman modal yang mengandalkan kondisi pasang surut air laut dan faktor kejernihan air untuk menghasilkan kerang mutiara yang berkualitas. Sebagai perusahaan swasta peningkatan efektivitas kerja menjadi sangat penting hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya.

PT. Horiguchi Sinar Insani (HSI) pada umumnya masih menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai instrument untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan- keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan.

Bagi PT. Horiguchi Sinar Insani (HSI) gaya kepemimpinan merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Juga adanya nilai - nilai yang positif dari sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan dukungan yang positif dari pihak manajemen atau pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani
2. Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani.
3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani.

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Handoko (2012) mengatakan bahwa, Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009) Manajemen SDM merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

**Gaya Kepemimpinan**

Tjiptono (2006:161) "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa, 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). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003: 115).

**Motivasi**

Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan, mengapa kita bekerja? dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode untuk membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang lain melakukan tindakan karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja (Istijanto, 2005).

**Kompensasi**

Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. "*Compensation is who employee receive in exchange of their work, whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation*". Werther, William and Davis. (2002).

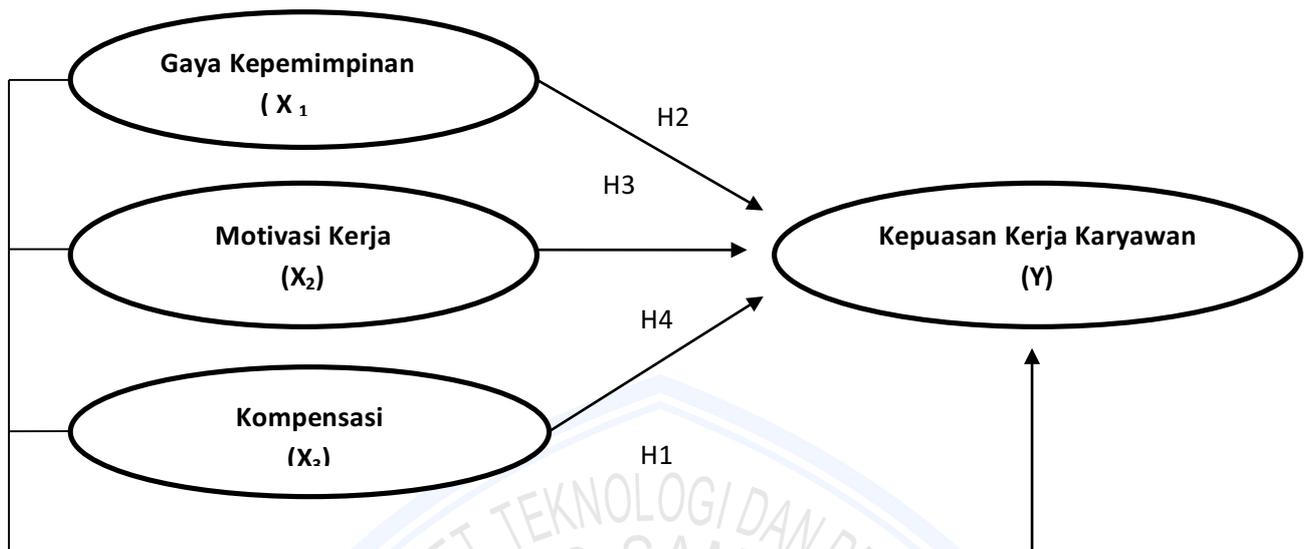
**Kinerja Karyawan**

Sulistiyani (2009) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

**Penelitian Terdahulu**

Menurut Mangkunegara (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2009) bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

*Sumber; Kajian Teori (2018)*

### Hipotesis

Hipotesa sementara yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- $H_0$  : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani.
- $H_1$  : Gaya kepemimpinan, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani.
- $H_2$  : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani.
- $H_3$  : Gaya kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jenis penelitian berdasarkan memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November – Desember 2017, pada tempat di Desa Talise Kecamatan Likupang Barat Kabupaten Minahasa Utara (Minut) Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan dari PT. Horiguchi Sinar Insani yang berjumlah sekitar 120 orang. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n : \frac{n}{1+Ne^2}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 54,5 yang dibulatkan menjadi 55 karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
2. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.
3. Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.
4. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

NO.	Karakteristik Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentasi (%)
2	<b>Umur</b>		
	1. <25 thn	8	14,55%
	2. 26-35 thn	12	21,81%
	3. 36-45 thn	19	34,54%
	4. > 45 thn	16	29,09%
<b>Total</b>		55	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Menunjukkan deskripsi responden berdasarkan umur. Responden yang paling sedikit yaitu yang berusia < 25 tahun yang berjumlah 8 orang sedangkan responden paling banyak yaitu yang berusia 36-45 tahun yang berjumlah 19 orang.

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 20 dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (korelasi product moment) dengan nilai R tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 55$ , diperoleh hasil untuk R-tabel sebesar 0,266. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1		0,666
Reliabel		
X2		0,782
Reliabel		
Y		0,840
Reliabel		

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

### Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah: Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardied Coefficients	
	B	Std.Error
( Constan)	14.443	4.043
Kepemimpinan	.111	.086
Motivasi	.150	.123
Kompensasi	.292	.114

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Persamaan regresi  $Y = 14,443 + 0,111 X_1 + 0.150 X_2 + 0.292 X_3$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 14,443 memberikan pengertian bahwa jika Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,443 satuan.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi****Model Summary**

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sub>a</sub>	.307	.266	1.40114

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.554 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,307 atau 30,7% Artinya pengaruh semua variable bebas : Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variable independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% di pengaruhi variabel lain.

**Pengujian Hipotesis****Uji F (secara simultan)**

Pada tabel 5 dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan(Y).

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

F	Sig
7.524	.000 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

**Uji t (Secara parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Uji t**

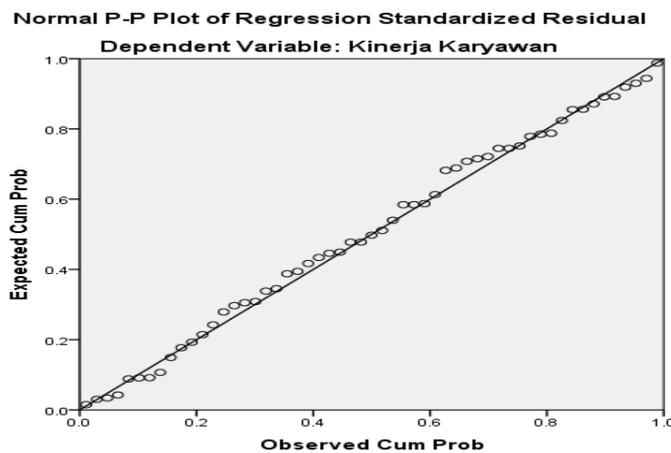
Model	T	Sig
(Constan)	3.572	.001
Kepemimpinan	1.299	.200
Motivasi	1.223	.227
Kompensasi	2.561	.013

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Dari hasil uji t pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$  atau Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,227 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$  atau Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) signifikansi p-value = 0,013 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Asumsi Klasik Normalitas



**Gambar 2. Grafik Uji normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Validitas dan reliabilitas

**Tabel 7. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,665	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,001	Valid		Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.6</sub>	0,005	Valid		Reliabel
	X <sub>1.7</sub>	0,007	Valid		Reliabel
	X <sub>1.8</sub>	0,037	Valid		Reliabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,641	Reliabel	
	X <sub>2.2</sub>	0,013	Valid		Reliabel	
	X <sub>2.3</sub>	0,004	Valid		Reliabel	
	X <sub>2.4</sub>	0,007	Valid		Reliabel	
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel	
	X <sub>2.6</sub>	0,006	Valid		Reliabel	
	X <sub>2.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel	
	X <sub>2.8</sub>	0,001	Valid		Reliabel	
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid	0,686	Reliabel	
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	
	X <sub>3.3</sub>	0,003	Valid		Reliabel	
	X <sub>3.4</sub>	0,004	Valid		Reliabel	
	X <sub>3.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel	
	X <sub>3.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel	
	X <sub>3.7</sub>	0,003	Valid		Reliabel	
	X <sub>3.8</sub>	0,001	Valid		Reliabel	
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,002	Valid	0,666	Reliabel	
	Y <sub>1.2</sub>	0,005	Valid		Reliabel	
	Y <sub>1.3</sub>	0,014	Valid		Reliabel	
	Y <sub>1.4</sub>	0,016	Valid		Reliabel	
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		0,732	Reliabel
	Y <sub>1.6</sub>	0,010	Valid			Reliabel
	Y <sub>1.7</sub>	0,000	Valid			Reliabel
	Y <sub>1.8</sub>	0,003	Valid			Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Berdasarkan Table 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau saran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antar faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan dan harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan baik jika pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan itu maksimal. Kinerja dapat tercapai apabila hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Motivasi terhadap kinerja juga dapat dicapai melalui sistem pergerakan yang dapat merangsang para bawahan bekerja dengan ikhlas, jujur, loyal. Maka dari itu pengawasan harus dilaksanakan dengan efektif mungkin, karena pelaksanaan fungsi motivasi dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

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

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani
2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani.

#### **Saran**

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

1. Mengingat Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani, maka Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani harus memperhatikan faktor Kompensasi
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.T.Sulistiyani. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Manajemen Infrastruktur Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Pertama, Jilid II. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Fandy .T. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kelima belas. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan,M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- <https://onesearch.id/Author/Home?author=Drs.H.Malayu%2CS.P.hasibuan>
- Hersey. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Motivasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015) : 430-442. <https://media.neliti.com/.../44744-ID-pengaruh-kepemimpinan-terhadap-kepuasan-kerja...> Hal. 430-442 Diakses Tanggal 10 Desember 2017

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Istijanto. 2005. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Inti (Persero) Bandung. *Ejurnal Upi*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/download/2320/1614>. Di Akses tanggal 26 Desember 2017

Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Kedua. Gajah Mada University, Yogyakarta.

Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja*. <https://perpustakaan.kemendag.go.id/glis/?collection.view.204>. Bandung. Diakses tanggal 26 Desember 2017

Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Tjipto. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Edisi 8 Jilid 1, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>

Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani. (2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>

Werther, B. William and K. Davis. (2002). *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. McGraw Hill. Inc, New York.