



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUPIR
PT MITRA JAYA AGUNG MAKMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

**YONEF FRAN MANURUNG
NPM 1715310203**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YONEF FRAN MANURUNG
NPM : 1715310203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUPIR PT MITRA JAYA
AGUNG MAKMUR

MEDAN, 10 MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi. M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(CHAIRUL ARIF, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : YONEF FRAN MANURUNG
NPM : 1715310203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA SUPIR PT MITRA JAYA AGUNG MAKMUR**

MEDAN, 28 April 2021




ANGGOTA II


(CHAIRUL ARIF, SE., M.Si)


ANGGOTA I


(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA III


(BAMBANG SUWARNO, SE., MM., CIQnR, CIQaR)

ANGGOTA IV


(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yonef Fran Manurung
NPM : 1715310203
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan
Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT. Mitra Jaya
Agung Makmur

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademisi.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 28 April 2021

Yonef Fran Manurung

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yonef Fran Manurung
Tempat/Tanggal Lahir : Batang Toru/ 29 Juli 1999
NPM : 1715310203
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun Kloni 4 Bulu Cina

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 April 2021

Yang membuat pernyataan



[Handwritten Signature]
Yonef Fran Manurung

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: YONEF FRAN MANURUNG

: 1715310203

Tgl. : Batang Toru / 29 Juli 1999

: DUSUN 8 KLONI 4 BULU CINA

: 081269134450

Yang Tua : ABDUL BAHTIAR MANURUNG/IDAWATI

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

: Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT Mitra Jaya Agung Makmur

dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Malah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 07 Juni 2021
Yonef Fran Manurung
METERAI TEMPEL
6000
ENAM RIBURUPIAH
YONEF FRAN MANURUNG
1715310203

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YONEF FRAN MANURUNG
 Tempat Lahir : BATANG TORU / 29 Juli 1999
 NIM / No. Mahasiswa : 1715310203
 Jurusan : Manajemen
 Prodi : Manajemen SDM
 Nilai Rata-rata / IPK yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.63
 No. HP : 081269134450

Menyampaikan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT Mitra Jaya Agung Makmur

Disetujui oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

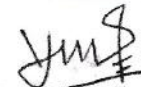
Tidak Perlu

Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 28 Desember 2020

Pemohon,


 (Yonef Fran Manurung)

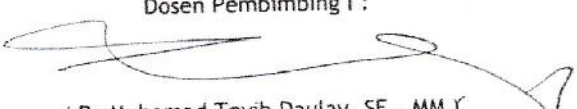
Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan


 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 28-12-2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 29-12-2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :


 (Chairul Arif, SE., M.Si)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YONEF FRAN MANURUNG
 Tanggal/Tgl. Lahir : BATANG TORU / 29/07/1999
 Orang Tua : ABDUL BAHTIAR MANURUNG
 NIM : 1715310203
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081269134450
 Alamat : DUSUN 8 KLONI 4 BULU CINA

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Kesiapan Terhadap Kinerja Supir PT Mitra Jaya Agung Makmur, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Dijawab/Dijetujui oleh :

Hormat saya



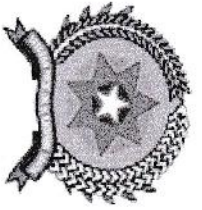
Yonef Fran Manurung, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS

YONEF FRAN MANURUNG
 1715310203

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YONEE FRAN MANURUNG
NPM : 1715310203
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT Mitra Jaya Agung Makmur

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 November 2020	Mohon diperbaiki 1. Kata Pengantar. Utk nama rektor I diganti dengan nama Rektor saja. Itu lah pemimpin tertinggi UNPAB. 2. Di latar belakang tidak cukup data utk fenomena masalah masih bersifat subyektif belum obyektif 3. Proposal sesuaikan dengan panduan proposal skripsi	Revisi	
01 Desember 2020	ACC. Seminar Proposal, lanjutkan ke tahap Selanjutnya	Disetujui	
02 Maret 2021	ACC. Sidang Meja Hijau Namun Coba di Perbaiki dahulu 1. Jadwal Penelitiannya disesuaikan dengan bulan dan dihitamkan pada waktunya 2. Simpulan dan Sarannya di pertajam berdasarkan Indikator yang paling lemah dan bagaimana cara meningkatkannya 3. Silahkan Bimbingan ke pembimbing II	Disetujui	
20 Mei 2021	ACC. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 07 Juni 2021

Dosen Pembimbing,





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YONEF FRAN MANURUNG
NPM : 1715310203
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Chairul Arif, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT Mitra Jaya Agung Makmur

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 Desember 2020	Lanjut ke tahap selanjut	Revisi	
11 Maret 2021	Acc meja hijau	Disetujui	
06 Juni 2021	ACC, Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 07 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Chairul Arif, SE., M.Si

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Plagiat Muharran Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

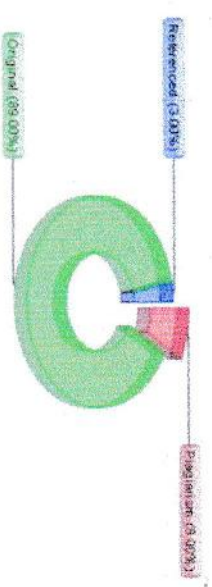
YONEFF FRAN MANURUNG_1715310203_MANAJEMEN.docx

- Comparison Present Rewrite
- Check type Internet Check



Plagiarism detection tool

- Similarity report



- Download report



TOP SOURCES OF SIMILARITY 10

- http://www.1001.com/...
- http://www.1001.com/...
- http://www.1001.com/...

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3848/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

Nama : YONEF FRAN MANURUNG

Nomor : 1715310203

Status : Akhir

Program : SOSIAL SAINS

Keahlian : Manajemen

Surat ini terhitung sejak tanggal 15 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan motivasi baik secara simultan atau pun secara parsial terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Seluruh supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur sebanyak 40 orang menjadi populasi dalam penelitian ini dan sampel dalam penelitian ini sebesar populasi yaitu seluruh supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur sebanyak 40 responden. Metode penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikelola oleh SPSS dengan model regresi liner berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Sebesar 88,2 % Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi berkontribusi kepada kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur dan sisa sebesar 11,8 % berkontribusi ke faktor lainnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, leadership and motivation either simultaneously or partially on the driver performance of PT Mitra Jaya Agung Makmur. As many as 40 drivers of PT Mitra Jaya Agung Makmur were the population in this study and the sample in this study was the population, namely all drivers of PT Mitra Jaya Agung Makmur as many as 40 respondents. This research method uses quantitative data managed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that compensation, leadership and motivation simultaneously and partially had a positive and significant effect on the driver performance of PT Mitra Jaya Agung Makmur. 88.2% of compensation, leadership and motivation contributed to the performance of PT Mitra Jaya Agung Makmur drivers and the remaining 11.8 % contributed to other factors.

Keywords: Compensation, Leadership, Motivation and Performance

LEMBAR PERSEMBAHAN

Saya persembahkan dengan hormat karya ilmiah ini untuk:

1. Ayah dan ibu saya yang tercinta terima kasih telah selalu memberi do'a, dukungan dan semangat tanpa henti semoga ALLAH SWT membalas semua kebaikan ayah dan ibu.
2. Kakak terima kasih telah memeberikan saya arahan dan bimbingan.
3. Rekan-rekan kuliah kelas KIA terima kasih atas semua kebaikan rekan-rekan kepada saya dan solidaritas yang sangat luar biasa kuatnya.
4. Dan tidak lupa terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yang telah memberikan arahan agar terhindar dari narkoba sehingga bisa menyelesaikan kuliah tanpa halangan.

MOTTO HIDUP

MENOLONG DENGAN IKHLAS BERBAGI TANPA PAMRI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Penilaian Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja	13
2. Kompensasi	13
a. Pengertian Kompensasi.....	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	15
c. Indikator Kompensasi	16
d. Sistem Pembayaran Kompensasi	17
3. Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi	19
c. Gaya Kepemimpinan	20
d. Indikator Kepemimpinan	21
4. Motivasi	21

a. Pengertian Motivasi	21
b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan	22
c. Faktor-Faktor Motivasi	23
d. Indikator Motivasi.....	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	27
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	28
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	29
4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	29
D. Hipotesis	30

Bab III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
3. Jenis Dan Sumber Data	33
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	33
1. Variabel Penelitian	33
2. Definisi Operasional	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Interview	35
2. Kuesioner	35
3. Observasi.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Kualitas Data.....	36
2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3. Regresi Linier Berganda	38
4. Uji Hipotesis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Tempat Penelitian	40
2. Deskripsi Karakteristik Responden	44
3. Deskripsi Variabel penelitian.....	46
4. Uji Kualitas Data.....	65
5. Uji Asumsi klasik.....	69
6. Uji Regresi Linier Berganda	73
7. Uji Hipotesis	74
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Supir	78
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Supir	79
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Supir.....	80

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir	81
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran	84

Daftar Pustaka.....	86
----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pra-survei	2
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	25
Tebel 3.1. Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2. Definisi Oprasional	34
Tabel 4.1. Karaktrsitik Responden	44
Tabel 4.2. Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X_1).....	46
Tabel 4.3. Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X_2).....	49
Tabel 4.4. Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_3)	55
Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	61
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	65
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2).....	66
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3)	67
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	68
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.11. Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.12. Uji Glejser	73
Tabel 4.13. Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.14. Uji Parsial.....	75
Tabel 4.15. Uji Simultan	77
Tabel 4.16. Uji Koefisien Diterminasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	69
Gambar 4.3. Grafik P-P Plot	70
Gambar 4.4. Grafik Scatterplot	72

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang mana masi diberikan kesehatan, kesempatan, kenikmatan dan hidayah ilmu sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur sholawat berangkaikan salam dihadiakan kepada Nabi Muhammad SAW serta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM selaku dosen pembimbing I.
5. Bapak Chairul Arif, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II.
6. Seluruh staff dan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang telah memberikan izin penelitian dan seluruh supir yang telah memberikan waktu untuk penelitian ini.
8. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan Do'a dan semangat.
9. Dan seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebut satu persatu namanya yang telah memberikan masukan dan motivasi sehingga proposal penelitian ini selesai dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masi banyak kekuranganya oleh karna itu penulis mengharapkan keritik dan saran yang sifatnya membangun kepada para pembaca agar penelitian ini lebih sempurna lagi hasilnya.

Medan, November 2020

Yonef Fram Manurung
NPM 1715310203

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia di perlukan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dengan kata lain, salah satu kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan pada kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Semakin bagus kinerja karyawan maka tujuan suatu perusahaan akan semakin cepat tercapai.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dalam sehari-hari aktivitas karyawan baik dari segi target, kualitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta taat asas. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti kompensasi, kepemimpinan dan motivasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur dimana perusahaan tersebut sangat memiliki banyak Supir Truk. Truk tersebut digunakan sebagai keperluan PTPN II Tanjung Morawa seperti mengangkut buah sawit, tebu, pupuk serta batu serti untuk pengerasan jalan perkebunan.

Dalam menjalankan tugasnya para supir diwajibkan selalu meningkatkan kinerja namun pada saat penulis melakukan observasi lapangan kinerja para supir banyak yang menurun. Data penurunan kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur dapat dilihat dari hasil pra-survei terhadap 10 orang supir yang di tunjukan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Pra-Survei Kinerja

NO	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Target yang diberikan dapat saya selesaikan setiap hari	2	20%	8	80%
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai prosedur	4	40%	6	60%
3	Pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu	1	10%	9	90%
4	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar	4	40%	6	60%

Sumber: Pra-Survei oleh penulis (2021)

Dari hasil pra-survei yang dilakukan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai apa yang diharapkan. Artinya para supir banyak yang tidak mencapai target, kualitas pekerjaannya menurun dan tidak tepat waktu. Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi lapangan supir tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar perusahaan yang berlaku. Standar Perusahaan Supir harus bisa mengantar buah sawit ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit) hari itu juga, tidak boleh menginap harus dibongkar langsung agar timbangan sawit tidak menurun ternyata supir tidak mampu mengantarkan buah sawit ke PKS hari itu juga mereka mengantarkannya besok paginya. Para supir harus mampu mengantarkan pupuk dua kali dalam satu hari jika pengantaranya dekat namun para supir sering kali hanya dapat mengantarkanya tiga kali dalam dua hari.

Artinya para supir tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang mereka jalankan dan para supir tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan. Guritno dan Waridin dalam Busro (2018:88) berpendapat kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Dessler dalam Busro (2018:88) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Ketika hasil kerja supir mampu mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan maka kinerja supir tersebut dapat dikatakan baik.

Kinerja para supir kurang baik mungkin bisa terjadi karna faktor kompensasi yang didapatkan para supir tidak memadai, pemimpin kurang memberikan panutan terhadap supir dan kurang memotivasi supir. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang layak membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi supir, karena bagi supir besarnya pemberian kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya supir itu sendiri. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap para supir tidak memadai, perusahaan memberikan upah tidak sesuai dengan upah minimum Kota. Supir yang bekerja di PT. Mitra Jaya Agung Makmur mayoritas bertempat tinggal di Kabupaten Deli Serdang, upah minimum Kabupaten Deli Serdang Rp .3.118.592., sementara PT Mitra Jaya Agung Makmur memberikan upah supir berdasarkan hasil harian (perjalanan) jika di rata-ratakan perbulan supir mendapatkan upah kurang dari Rp.3.000.000., dan jika melebihi target supir

tidak mendapatkan insentif. Untuk meningkatkan kinerja supir perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada supir. Adapun maksud dari kompensasi menurut pendapat Hamali (2016:78) yaitu balas jasa (*reward*) dari perusahaan terhadap apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hamali (2016:82) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang layak akan membuat karyawan bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan para karyawan akan tetapi perusahaan akan diuntungkan juga. Namun jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai apa yang diharapkan karyawan, karyawan kurang maksimal untuk bekerja sehingga merugikan perusahaan.

Faktor lain yang bisa membuat kinerja supir menurun yaitu Pemimpin sebab pemimpin adalah orang yang menjadi panutan atau contoh karyawan lain untuk melakukan pekerjaan. Sehingga pemimpin dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Edison, Anwar dan Komariyah (2017:87) Mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Nyatanya di perusahaan tersebut pemimpin tidak memberikan panutan yang baik pemimpin seringkali tidak mendengarkan keluhan para supir dilapangan sehingga para supir tidak terdorong untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya yaitu faktor motivasi. Di perusahaan tersebut perusahaan jarang sekali untuk memotivasi para supir, karna supir kebanyakan kerjanya dilapangan ketimbang mereka ada di kantor sehingga menyulitkan perusahaan untuk memotivasi para supir. Motivasi itu perlu dilakukan sebab motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan atau mempengaruhi manusia ke arah tujuan tertentu. Menurut Luthans dalam Busro (2018:50) motivasi merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya. Dengan memberikan suatu motivasi yang tepat, secara tidak langsung para supir akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian dia atas, maka penulis mengambil judul sebuah penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Supir PT Mitra Jaya Agung Makmur”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan, identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Para supir sering kali tidak tepat waktu dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai apa yang diberikan.
- b. Gaji yang didapatkan para supir tidak sesuai apa yang diharapkan dan tidak berdasarkan upah minimum kota.
- c. Pemimpin sering kali tidak mendengarkan keluhan-keluhan para supir.
- d. Memberikan motivasi terhadap supir dalam melaksanakan tugasnya sangat jarang dilakukan perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang di terangkan di atas, maka penulis membatasi pembahasan agar fokus terhadap yang diteliti dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan demikian maka penulis hanya membatasi masalah pada variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja supir truk PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang berjumlah 40 orang.

C. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diambil pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
4. Apakah Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

- b. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi, kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan wawasan, mencari jawaban dari sebuah permasalahan yang terjadi di sebuah perusahaan yang awalnya tidak tau jawabannya menjadi tau jawabannya melalui penelitian yang dilakukan dan dapat membagi kontribusi pengetahuan terhadap manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi PT. Mitra Jaya Agung Makmur

Hasil dari penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja supir. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan oleh PT. Mitra Jaya Agung Makmur untuk mengambil kebijakan memperbaiki kinerja para supir.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi bahan referensi dan perbandingan penelitian yang akan datang dalam objek atau pun permasalahan yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini Pengembangan dari penelitian yang terdahulu merupakan penelitian hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya sebuah penelitian yang dilakukan oleh M. Gusthy Ade tahun 2020 Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjudul analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Sedangkan penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Gusthy Ade menggunakan dua variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) serta variabel terkait yaitu Kinerja (Y). Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) serta variabel terikat yaitu kinerja (Y).

2. Jumlah Observasi/Populasi

Jumlah populasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Gusthy Ade yaitu berjumlah 52 responden sedangkan penelitian ini berjumlah 40 responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang terdahulu dilakukan oleh M. Gusthy Ade pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang terdahulu dilakukan oleh M. Gusthy Ade dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja yang optimal sangat diperlukan sebuah perusahaan Busro (2018:89) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Guritno dan Waridin dalam Busro (2018:88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Dessler dalam Busro (2018:88) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

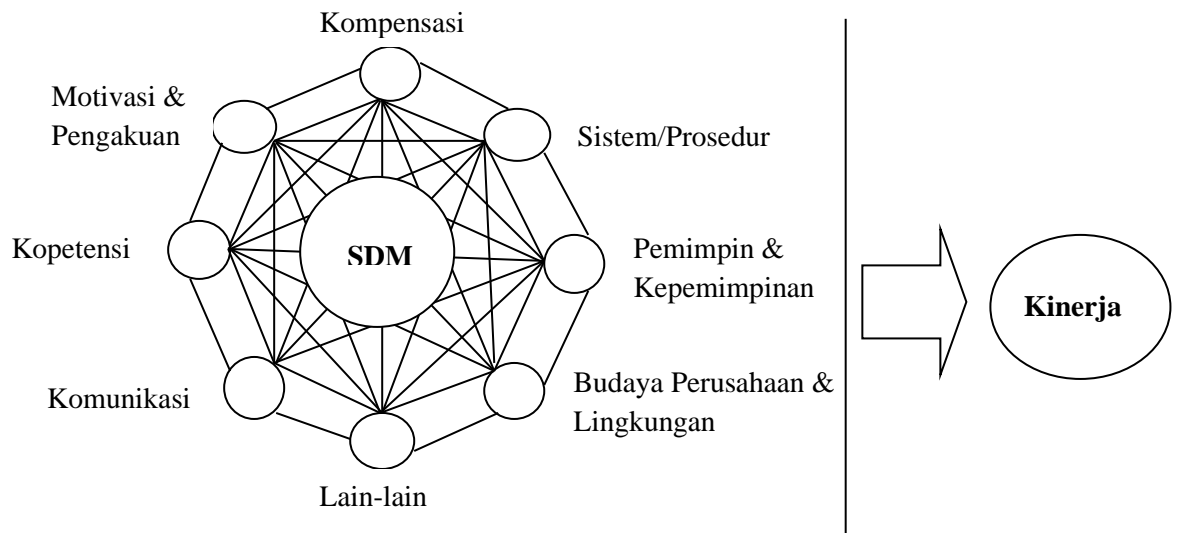
Edison, Anwar dan Komariyah (2017:203) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat para ahli di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar yang berlaku di perusahaan. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan perusahaan agar bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara optimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan agar mereka bekerja mencapai hasil sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Edison, Anwar dan Komariyah (2017:202) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di antaranya:

Gambar 2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja



Sedangkan Busro (2018:95) berpendapat bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal antara lain: (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) Kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan.
- 2) Faktor eksternal meliputi: (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Dari pendapat diatas ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari berbagai faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat optimal sesuai apa yang di inginkan.

c. Penilaian Kinerja

Penilai kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Dessler dalam Busro (2018:97) berpendapat bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan lima faktor kriteria penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat di amati dari akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat dilihat dari volume keluaran dan kontribusi bagi pencapaian target.
- 3) Supervisi yang dilakuakn oleh pimpinan dalam bentuk saran, arahan dan perbaikan.

- 4) Kehadiran atau kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari regularitas, tingkat keandalan dan ketepatan waktu bekerja.
- 5) Konservasi yang ditunjukkan oleh karyawan yang meliputi kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat dan kemampuan melakukan pemeliharaan alat.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengukur, menilai, memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil kerja sehingga kita mengetahui seberapa besar kinerja karyawan tersebut.

d. Indikator Kinerja

Edison, Anwar dan komariyah (2017:203) berpendapat bahwa indikator kinerja diantaranya yaitu:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Taat asas

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang layak membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena

bagi karyawan besarnya pemberian kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan itu sendiri. Hamali (2016:78) mengatakkan bahwa kompensasi yang dimaksud sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Edison, Anwar dan Komariyah (2017:152) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Kasmir (2018:233) mengatakkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non-keuangan.

Berdasarkan pengertian menurut parah ahli diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang di lakukan perusahaan untuk membayar tenaga, pikiran, waktu yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, Pemberian kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Karyawan memberikan segala kemampan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan menghargai jerih paya itu dengan memberikan balas jasa yang setimpal. Pemberian balas jasa yang setimpal sangat diharapkan para supir karna dapat memenuhi kebutuhan hidup.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Sutrisno (2019:191) mengatakkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, di antaranya sebagai berikut:

1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2) Tingkat Kompensasi Yang Berlaku di Perusahaan Lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyak tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawan. Perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4) Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih besar sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan di imbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan pikiran, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5) Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

6) Peran Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Dari pendapat Sutrisno (2019:191) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kompensasi. Maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan agar bekerja secara optimal.

c. Indikator Kompensasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2017:163) mengatahkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari dua bagian, di antaranya sebagai berikut ini:

1) Normatif

- a) Upah sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.
- b) Mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah minimal.
- c) Mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam undang-undang.
- d) Mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai ketentuan perundang-undangan.

2) Kebijakan

- a) Mendapatkan tunjangan makan setiap masuk bekerja.
- b) Mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.
- c) Mendapatkan uang cuti tahunan dari perusahaan.
- d) Setiap tahun berlibur bersama seluruh anggota.

d. Sistem Pembayaran Kompensasi

Wibowo dalam Hamalia (2016:83) mengatahkan bahwa sistem pembayaran kompensasi berupa upah dan gaji bersifat spesifik terdiri dari *Team-Based Pay* dan *Skill-Based Pay*.

1) *Team-Based Pay*

Team-Based Pay atau pembayaran berbasis tim menghubungkan pembayaran dengan perilaku kelompok kerja. *Team-Based Pay* merupakan kompensasi yang memberikan

penghargaan individual atas kerja sama kelompok dan memberi penghargaan tim atas hasil kolektif.

2) *Skill-Based Pay*

Skill-based pay merupakan upah yang dibayar pada tingkat yang diperhitungkan dan berdasar pada keterampilan di mana pekerja menguasai, menunjukkan dan berkembang dalam mewujudkan pekerjaan. Menghargai individu atas apa yang diketahui oleh pekerja tentang bagaimana melakukan sesuatu. Pekerja dibayar untuk rentang, kedalaman, dan tipe keterampilan yang menunjukkan kemampuan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Busro (2018:215) mengatakakan bahwa secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.

Obiwuru dalam Busro (2018:216) mengatakakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Edison, Anwar dan Komariyah (2017:87) mengatakakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang

lain atau bawahanya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi, membimbing suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan sangat perlu di sebuah perusahaan karena pemimpin itulah yang akan mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Pemimpin Dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam suatu perusahaan sangat penting bagi suatu kemajuan sebuah organisasi yang di pimpin. Nawawi dalam Busro (2018:220) mengatahakan bahwa secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu diantaranya sebagai berikut ini:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa, bagai mana, bila mana dan dimana agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif mana kalah pemimpin menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpin.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam melaksanakan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektifitas harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Gaya Kepemimpinan

Nawawi dalam Busro (2018:226) mengatahkan bahwa gaya kepemimpinan secara teoretis dapat dibedakan tiga pola dasar gaya kepemimpinan. Ketiga pola dasar gaya kepemimpinan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Melaksanakan Pelaksanaan Tugas

Kepemimpinan yang berusaha mengutamakan tugas akan selalu menekankan ketekunan, keseriusan, kerajinan, ketaatan para pengikut untuk melaksanakan seluru tugas dan fungsi yang sudah digariskan dalam uraian tugas yang terdapat dalam organisasi dan tata kerja lembaga.

2) Gaya Mengutamakan Kerja Sama

Pemimpin dengan gaya ini mempunyai keyakinan bahwa seluruh tugas akan lebih mudah, lebih cepat, dan lebih hemat apabila dilaksanakan secara bekerja sama.

3) Gaya Mengutamakan Hasil

Kepemimpinan yang berusaha menerapkan gaya ini akan selalu mengutamakan hasil meskipun harus menggunakan sumber daya yang lebih, asalkan kualitas hasil bagus, maka pimpinan tersebut tidak akan merasa sayang.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut Schermer-Horn dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2017:109) sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik
- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- 3) Merangasang anggota
- 4) Menjaga kekompakan tim
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting dan sering di singgung pimpinan perusahaan. Luthans dalam Busro (2018:50) berpendapat bahwa motivasi merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya.

Sutrisno (2019:109) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan dalam Sutrisno (2019:110) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan gairah dari dalam diri akibat rangsangan dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi datang dari dalam diri manusia, pimpinan perusahaan perlu menciptakan kondisi bawahannya agar dapat termotivasi. Motivasi sangat diperlukan untuk merangsang para pekerja agar lebih semangat lagi bekerjanya untuk menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Hamali (2018:140) berpendapat prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan terdapat lima prinsip, di antaranya yaitu sebagai berikut ini:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (Karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:180) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Pimpinan

Pengaruh pimpinan ini dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau

sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pimpinan dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya, mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

2) Budaya Organisasi

Di mana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi. Ini menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti yang positif, tentunya itu akan menimbulkan kepuasan, komitmen dan motivasi yang tinggi kepada karyawan.

3) Kompensasi

Sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain dari luar pekerjaan.

4) Kompetensi

Karna seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

d. Indikator Motivasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2017:181) berpendapat Indikator motivasi di antaranya:

- 1) Kebutuhan Fisiologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman.

- 3) Kebutuhan untuk disukai.
- 4) Kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri.

B. Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	M.Gusthy Ade (2020)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai honoror kantor sekretariat DPRD kabupaten Langkat	Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honoror kantor sekretariat DPRD kabupaten Langkat
2	Retno Japanis Permatasri (2020)	Pengaruh kepemimpin an Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan	Kepemimpinan (X_1) Kompensasi (X_2)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa kepemimpina n dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

						PT.Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan.
3	Rizki Bayu Permana dan Ahmad Hermanto (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta	Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Semesta.
4	Dahrul Siregar (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan terbatas Digitdata Terminal Evolusi	Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Digitdata Evolusi.
5	Elisa Wijaya, Amrin Fauzi dan Fajrillah (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah	Kompensasi (X_1) Kepemimpinan (X_2)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa Kompensasi dan Kepemimpinan secara parsial dan simultan

		Sakit Umum Materna Medan				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Materna Medan.
6	Nanang Tri Haryoko, Budi Wahono dan Ety Sarasati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (studi kasus di SMK Plus Al Maarif Singosari	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Kepemimpinan (X_3)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Plus Al Maarif Singosari.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir menjelaskan keterkaitan hubungan antara Variabel bebas Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel terikat kinerja.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Edison, Anwar dan Komariyah (2017:152) mengatahkan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan suatu

ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi sesuai yang diharapkan ini nantinya akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Karyawan akan bekerja secara optimal segala kemampuan akan diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai karyawan akan bekerja malas malasan sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil jurnal penelitian yang dilakuakn (Elisa Wijaya, Amrin Fauzi dan Fajrillah 2020) secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Materna Medan. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Edison, Anwar dan Komariyah (2017:87) mengatakkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahnya untuk dapat bekerja sama agar bisa mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari pendapat tersebut kepemimpinan bisa mempengaruhi kinerja karyawan karna pemimpin dapat mempengaruhi bawahanya agar mau bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan.

Berdasarkan hasil jurnal penelitian yang dilakukan (Elisa Wijaya, Amrin Fauzi dan Fajrillah 2020) secara parsial Variabel Kepememimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Materna Medan. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Luthans dalam Busro (2018:50) berpendapat bahwa motivasi merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena ada rangsangan dari luar yang mempengaruhinya. Dari pendapat tersebut dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan, karyawan akan terdorong untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sehingga karyawan kinerjanya meningkat akibat termotivasi.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakuakn (Rizki Bayu Permana dan Ahmad Hermanto 2020) secara parsial variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

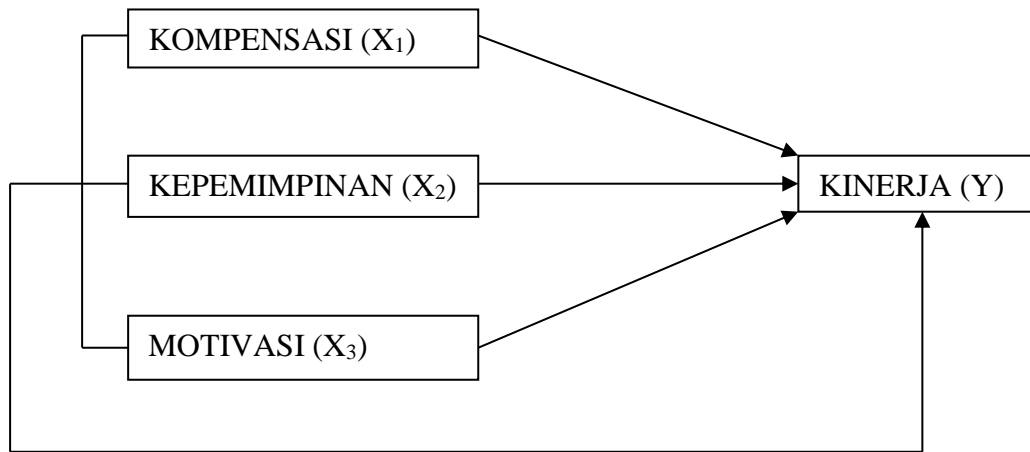
4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dessler dalam Busro (2018:88) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal sangatlah susah harus memperhatikan faktor kompensasi, kepemimpinan dan motivasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar meningkat.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan (Nanang Tri Hariyoko, Budi Wahono dan Ety Sarasati 2020) secara simultan kompensasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK plus Al Maarif Singosasri. Artinya secara simultan kompensasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah kerangka konseptualnya sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2017:74) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan penjelasan dari ahli tersebut maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja Supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
- 4) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian survei. Lawrence (2003) mengatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (responden) tentang keyakinan, pendapat dan perilakunya sendiri. Semua anggota sampel atau responden dalam penelitian survei menjawab pertanyaan yang sama dari pertanyaan yang diberikan peneliti dan penelitian ini menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif. Sugiyono (2019:07) berpendapat bahwa metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk sebuah penelitian.

B. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Ada pun tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti di PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang beralamat di Jl Garu II Gang Surya II No 71 Medan.

2. Waktu Penelitian

Ada pun waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2020 hingga selesai. Untuk mempermudah melihat waktu penelitian ini maka lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020-2021												
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr						
Awal riset/ pengajuan judul	■	■											
Penyusunan proposal		■	■										
Revisi Proposal/ACC			■	■	■								
Seminar Proposal					■								
Pengumpulan Data					■	■							
Pengelolaan Data						■	■						
Revisi Skripsi/Acc							■	■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau													■

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Noor (2017:147) berpendapat bahwa dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian. Dari penjelasan tersebut peneliti menggunakan populasi sebanyak 40 orang dari keseluruhan supir truk PT. Mitra Jaya Agung Mamkur.

2. Sampel

Sugiyono (2019:84) berpendapat bahwa Non-probability Sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel

sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sugiyono (2019:85) berpendapat bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun teknik sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh yang mana seluruh supir truk PT. Mitra Jaya Agung Makmur dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang.

3. Jenis dan sumber data

Terdapat jenis dan sumber data yang didapatkan oleh peneliti yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya seperti sejarah dan struktur organisasi perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur dan memberikan kusioner terhadap supir truk PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang sudah ada dan sengaja dikumpulkan oleh peneliti untuk kelengkapan data penelitian dan data sekunder yang didapatkan oleh peneliti dari buku, karya ilmiah dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variable Penelitian

Variabel penelitian yaitu variabel yang mencakup apa yang diteliti. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (independent) yaitu

Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3) dan satu variabel terikat (dependent) yaitu kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X_1)	Edison, Anwar dan Komariyah (2017:152) berpendapat bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya.	1. Normatif 2. Kebijakan Edison, Anwar dan Komariyah (2017:163)	Likert
Kepemimpinan (X_2)	Edison, Anwar dan Komariyah (2017:87) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahanya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tujuan tertentu	1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik 2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan 3. Merangsang anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan Edison, Anwar dan Komariyah (2017:109)	Likert
Motivasi (X_3)	Edison, Anwar dan Komariyah (2017:172) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri Edison, Anwar dan Komariyah (2017:181)	Likert
Kinerja (Y)	Edison, Anwar dan Komariyah (2017:203) berpendapat bahwa	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat Asas	Likert

	kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.	Edison, Anwar dan Komariyah (2017:203)	
--	--	--	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu mengumpulkan data-data keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data di antaranya:

1. Interview (Wawancara)

Peneliti mewawancarai langsung ke petugas perusahaan yang berwenang di PT. Mitra Jaya Agung Makmur dengan memberikan sebuah pertanyaan untuk menggali informasi mendalam agar lebih mempermudah mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut yang nantinya akan diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan membuat sebuah pertanyaan tertulis dan disebarakan ke seluruh para responden untuk dijawabnya agar penelitian ini hasilnya akurat.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan langsung ke PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang dilakukan oleh peneliti untuk menemukan sebuah permasalahan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2019:121) berpendapat bahwa Hasil penelitian yang valid terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuesioner dapat dilihat dari kolom *corrected item total correlation*. Batas nilai minimal *corrected item total correlation* 0,3 dapat dikatakan valid sehingga yang memiliki nilai *corrected item total correlation* di bawah 0,3 dianggap tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen yang digunakan reliabel atau tidak Sugiyono (2019:121) berpendapat bahwa Reliabel adalah instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang serupa, dalam kondisi yang serupa.

Dalam menentukan reliabel atau tidaknya dapat menggunakan batas nilai alpha 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 dikatakan kurang baik jika alpha 0,7 dapat diterima sedangkan nilai alpha di atas 0,8 adalah baik. Melihatnya dari hasil analisis reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Priyastama (2017:117) berpendapat bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusikan secara normal. Untuk mengetahui data yang terdistribusi secara normal dapat melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P plot of regression standardized residual*. Bila titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut normal.

b. Uji Multikolinearitas

Priyastama (2017:122) mengemukakan pendapat bahwa multikolinearitas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Inflation Faktor* (VIF) harus kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Priyastama berpendapat (2017:125) berpendapat bahwa Heteroskedastisitas adalah yang mana dalam model regresi terjadi ketidak samaan variansi dari residual pada satu pengamat kepengamat

lainnya. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot. Titik-titik harus menyebar jika terdapat titik-titik membentuk dengan pola tertentu dan teratur maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Priyastama (2017:154) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi) terhadap satu variabel dependen (Kinerja). Rumus dari persamaan regresi yaitu:

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

Keterangan

Y = Kinerja

α = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Motivasi

e = *Error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial (sendiri). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja. Tingkat

signifikannya 5%. Pengambil keputusan berdasarkan nilai probabilitas sebagai berikut:

- 1) Bila Probabilitas $> 0,05$ maka diterima
- 2) Bila probabilitas $< 0,05$ maka ditolak

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dengan Variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Tingkat signifikannya 5 %. Uji f dapat dilihat dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ditolak dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka diterima. Berdasarkan nilai probabilitas sebagai berikut:

- 1) Bila Probabilitas $> 0,05$ maka diterima
- 2) Bila probabilitas $< 0,05$ maka ditolak

c. Koefisien Determinasi

Rusiadi (2014:235) berpendapat bahwa Koefisien determinasi ini berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol tidak memberikan informasi untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Mitra Jaya Agung Makmur

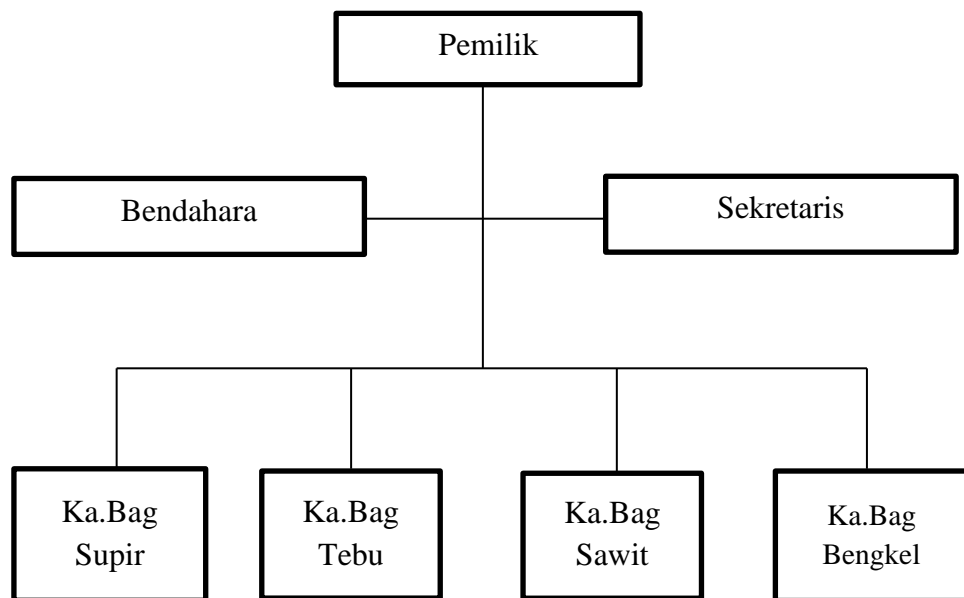
Cikal bakal perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur berdiri sudah ada sejak lama. Sebelum perusahaan ini di daftarkan menjadi CV perusahaan ini bergerak dalam pembuatan bangsal PTPN II Nusantara (pemeraman tembakau) dan membuat jembatan-jembatan perkebunan. Karna melihat peluang bagus kedepannya bapak Cahyadi mendaftarkan perusahaan ini menjadi CV yang bernama CV Mitra Jaya Agung Makmur pada tahun 2003.

Lambat laun perusahaan ini dipercaya PTPN II Nusantara sebagai mitra dalam hal perawatan tebu, pemanenan tebu, dan pengangkutan tebu. Begitu pesatnya perkembangan CV Mitra Jaya Agung Makmur sehingga pada tahun 2013 perusahaan ini menjadi PT yang bernama PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Hingga saat ini PT. Mitra Jaya Agung Makmur menjadi salah satu mitra PTPN II Nusantara kebun Helvetia, Kebun Kelumpang, Kebun Bulu Cina, Kebun Tandam Hilir, Kebun Tandam Hulu dalam hal perawatan tebu, pemanenan tebu, pengangkutan tebu, perawatan sawit, pemanenan sawit, pengangkutan sawit, pembuatan jembatan perkebunan tebu dan perkebunan sawit pengerasaan jalan perkebunan.

b. Struktur Organisasi PT. Mitra Jaya Agung Makmur

Struktur organisasi merupakan susunan tata kerja yang ada pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Dalam setruktur organisasi terdapat pembagian tugas kerja untuk mempermudah koordinasi tugas-tugas yang diberikan dan akan lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugasnya.

Gambar: 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Mitra Jaya Agung Makmur

c. Tugas dan Tanggung Jawab Tata Kerja PT. Mitra Jaya Agung Makmur

1) Pemilik

Tugasnya memimpin berjalannya perusahaan dan mengambil sebuah keputusan.

Tanggung Jawabnya:

- a) Menyusun perencanaan
- b) Mengawasi perjalanan perusahaan

c) Mengevaluasi perusahaan

2) Sekretaris

Tugasnya membantu pimpinan tertinggi dalam bidang administrasi.

Tanggung Jawabnya:

- a) Melaksanakan urusan administrasi surat menyurat serta arsip
- b) Menyediakan prasarana perusahaan
- c) Menyusun SOP perusahaan

3) Bendahara

Tugasnya membantu pimpinan tertinggi dalam bidang keuangan.

Tanggung Jawabnya:

- a) Pengurusan administrasi pengeluaran
- b) Pengurusan administrasi perpajakan
- c) Pengurusan administrasi pendapatan

4) Kepala Bagian Supir

Tugasnya menerima tugas dari pimpinan tertinggi dan menyelenggarakan bidang transportasi.

Tanggung Jawabnya:

- a) Mengatur perjalanan supir
- b) Mencatat hasil perjalanan supir
- c) Menyalurkan gaji supir
- d) Merekrut supir
- e) Membina para supir

5) Kepala Bagian Tebu

Tugasnya menerima tugas dari pimpinan tertinggi dan menyelenggarakannya.

Tanggung Jawabnya:

- a) Mencari mandor tebu setiap musim panen tebu
- b) Mencatat hasil kerja panen tebu setiap mandor dan menyalurkan gajinya
- c) Mencari pekerja pembuatan jembatan areal tebu dan menyalurkan gajinya
- d) Mencatat hasil perawatan tebu

6) Kepala Bagian Sawit

Tugas menerima tugas dari pimpinan tertinggi dan menyelenggarakannya.

Tanggung Jawabnya:

- a) Mencari pekerja dodos sawit dan menyalurakn gajinya
- b) Mencari pekerja pembuatan jembatan areal sawit dan menyalurkan gajinya.

7) Kepala Bagian Bengkel

Tugasnya menerima tugas dari pimpinan tertinggi dan menyelenggarakan bidang perbengkelan.

Tanggung Jawabnya:

- a) Mencatat kehadiran karyawan bengkel
- b) Mencatat suku cadang bengkel
- c) Mencatat pengeluaran bengkel

- d) Belanja keperluan bengkel
- e) Menyalurkan gaji karyawan bengkel

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data responden untuk mengetahui jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, lama bekerja responden dan status pernikahan responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

		Frekuensi	Percent (%)	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	100,0	40
	Perempuan	0	0	
Usia	21 Tahun-30 Tahun	11	27,5	40
	31 Tahun – 40 Tahun	18	45,0	
	41 Tahun – 50 Tahun	8	20,0	
	51 Tahun – 60 Tahun	3	7,5	
Pendidikan	SD	2	5,0	40
	SMP	6	15,0	
	SMA	32	80,0	
Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	16	40,0	40
	4 – 6 Tahun	10	25,0	
	7 – 9 Tahun	9	22,5	
	> 10 Tahun	5	12,5	
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	7	17,5	40
	Menikah	32	80,0	
	Duda/Janda	1	2,5	

Sumber: Output Dari Pengelolahan SPSS

Dari tabel 4.1 dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Responden yang menjadi supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur keseluruhannya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 responden dan jenis kelamin perempuan tidak ada.
- b. Responden supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang berusia 21 tahun – 30 tahun sebanyak 11 responden atau 27,5%, yang berusia 31 tahun – 40 tahun sebanyak 18 responden atau 45%, yang berusia 41

tahun – 50 tahun sebanyak 8 responden atau 20%, dan yang berusia 51 tahun – 60 tahun sebanyak 3 responden atau 7,5%, Dari penjelelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa usia 31 tahun – 40 tahun menjadi responden terbanyak yaitu sebesar 18 responden atau setara dengan 45%.

- c. Responden supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 2 responden atau 5% responden yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 6 responden atau 15% dan pendidikan terakhirnya SMA menjadi responden terbanyak di penelitian ini yaitu 32 responden atau setara dengan 80%.
- d. Responden yang bekerja menjadi supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur selama 1-3 Tahun sebanyak 16 responden atau 40%, yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 10 responden atau 25%, yang bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5% dan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun 5 responden atau 12,5%. Dari penjelasan tersebut yang bekerja menjadi supir PT Mitra Jaya Agung Makmur selama 1-3 tahun yang paling banyak yaitu 16 responden atau sebanyak 40%.
- e. Supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang lajang/gadis sebanyak 7 responden atau 17,5%, yang statusnya sudah menikah sebanyak 32 responden atau 80% dan yang duda/janda sebanyak 1 responden atau 2,5%. Dari penjelasan tersebut responden yang terbanyak yaitu responden yang sudah menikah sebanyak 32 responden atau sebanyak 80%.

3. Deskriptif Variabel Penelitian (Penilaian Responden)

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Peneliti membagikan sebuah kuesioner (pertanyaan) kepada responden tiap-tiap variabelnya dengan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju dengan simbol SS memiliki nilai 5
- b. Setuju dengan simbol S memiliki nilai 4
- c. Netral dengan simbol N memiliki nilai 3
- d. Tidak Setuju dengan simbol ST memiliki nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan simbol STS memiliki nilai 1

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Terdapat 2 indikator didalam variabel kompensasi yaitu normatif dan kebijakan. Setiap indikator memiliki 4 butir pertanyaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X_1)

Indikator	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Normatif	X11	21	52,5	15	37,5	3	7,5	-	-	1	2,5
	X12	5	12,5	25	62,5	8	20	2	5	-	-
	X13	6	15	23	57,5	9	22,5	2	5	-	-
	X14	19	47,5	16	40	4	10	-	-	1	2,5
Kebijakan	X15	13	32,5	24	60	2	5	-	-	1	2,5
	X16	21	52,5	16	40	1	2,5	1	2,5	1	2,5
	X17	19	47,5	19	47,5	1	2,5	-	-	1	2,5
	X18	12	30	20	50	3	7,5	4	10	1	2,5

Sumber: Output Dari Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.2 dapat di uraikan sebagai berikut:

- a) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X11 yang berbunyi “Perusahaan memberikan Upah sesuai dengan UMK” sebanyak 21 (52,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 15 (37,5%)

responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih Netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila perusahaan memberikan upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota).

- b) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X12 yang berbunyi “Perusahaan memberikan BPJS” sebanyak 5 (12,5%) memilih sangat setuju, sebanyak 25 (62,5%) responden memilih setuju, sebanyak 8 (20%) memilih netral dan sebanyak 2 (5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila perusahaan memberikan BPJS.
- c) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X13 yang berbunyi “Perusahaan memberikan THR” sebanyak 6 (15%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 23 (57,5%) responden memilih setuju, sebanyak 9 (22,5%) responden memilih netral dan sebanyak 2 (5%) responden tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila perusahaan memberikan THR.
- d) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X14 yang berbunyi “Perusahaan memberikan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral, dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat

disimpulkan mayoritas supir setuju apabila perusahaan memberikan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah.

- e) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X15 yang berbunyi “Perusahaan memberikan uang makan di setiap masuk kerja” sebanyak 13 (32,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 24 (60%) reponden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju.
- f) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X16 yang berbunyi “Perusahaan memberikan insentif jika melebihi target yang telah ditetapkan” sebanyak 21 (52,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju, sebanyak 1 (2,5%) memilih tidak setuju dan sebanyak 1 (2,5%) memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila perusahaan memberikan insentif jika melebihi target yang telah ditetapkan.
- g) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X17 yang berbunyi “Perusahaan memberikan uang cuti tahunan” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 19 (47,5%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila perusahaan memberikan uang cuti tahunan.

h) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X18 yang berbunyi “Perusahaan memberikan refresing (liburan) setiap tahun” sebanyak 12 (30%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 20 (50%) responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih netral, sebanyak 4 (10%) responden memilih tidak setuju dan sebanyak 1 (2,5) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila perusahaan memberikan refresing (liburan) setiap tahun.

2) Variabel Kepemimpinan (X₂)

Terdapat 5 indikator dalam variabel kepemimpinan dari tiap-tiap indikator memiliki butir pertanyaan sebanyak 3 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X₂)

Pertanyaan	Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X ₂)									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Indikator : Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik										
X21	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-
X22	19	47,5	17	42,5	3	7,5	-	-	1	2,5
X23	13	32,5	25	62,5	1	2,5	1	2,5	-	-
Indikator : Kepedulian kepada anggota dan lingkungan										
X24	22	55	13	32,5	4	10	1	2,5	-	-
X25	17	42,5	19	47,5	3	7,5	1	2,5	-	-
X26	8	20	20	50	10	25	2	5	-	-
Indikator : Merangsang Anggota										
X27	17	42,5	18	45	4	10	1	2,5	-	-
X28	20	50	13	32,5	5	12,5	2	5		
X29	17	42,5	21	52,5	1	2,5	-	-	1	2,5
Indikator : Menjaga kekompakan										
X210	22	55	13	32,5	4	10	-	-	1	2,5
X211	20	50	17	42,5	2	5	1	2,5	-	-
X212	11	27,5	27	67,5	1	2,5	1	2,5	-	-
Indikator : Menghargai perbedaan dan keyakinan										
X213	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-
X214	9	22,5	23	57,5	7	17,5	1	2,5	-	-
X215	13	32,5	24	60	2	5	1	2,5	-	-

Sumber: Output Dari Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.3 dapat di uraikan sebagai berikut:

- a) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X21 yang berbunyi “Pimpinan perusahaan memiliki strategi yang jelas” sebanyak 17 (42%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%) responden memilih setuju, sebanyak 5 (12,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1(2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan memiliki strategi yang jelas.
- b) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X22 yang berbunyi “Pimpinan perusahaan mengkomunikasikan perintah dengan baik” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%) responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan mengkomunikasikan perintah dengan baik.
- c) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X23 yang berbunyi “Pimpinan perusahaan strategi bisnis di komunikasikan dengan baik” sebanyak 13 (32,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 25 (62,5%) responden memilih setuju, sebanyak 1(2,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan mengkomunikasikan strategi bisnis dengan baik.

- d) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X24 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan peduli terhadap supir” sebanyak 22 (55%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 13 (32,5%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan perdulih terhadap supir.
- e) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X25 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan peduli terhadap lingkungan” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 19 (47,5%) responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan peduli terhadap lingkungan.
- f) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X26 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan memperhatikan keluhan-keluhan supir” sebanyak 8 (20%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 20 (50%) responden memilih setuju, sebanyak 10 (25%) responden memilih netral dan sebanyak 2 (5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan memperhatikan keluhan-keluhan supir.
- g) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X27 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan selalu memotivasi supir” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, 18 (45%) responden memilih setuju,

sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan selalu memotivasi karyawan.

- h) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X28 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan merangsang supir agar bekerja selesai tepat waktu” sebanyak 20 (50%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 13(32,5%) responden memilih setuju, sebanyak 5 (12,5%) responden memilih netral dan sebanyak 2 (5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan merangsang supir agar bekerja selesai tepat waktu.
- i) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X29 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan merangsang supir agar bekerja secara profesional” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 21 (52,5%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan merangsang supir agar bekerja secara profesional.
- j) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X210 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan menjaga kekompakan” sebanyak 22 (55%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 13 (32,5%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan

sebanyak 1 (2,5) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan mayoritas supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur sangat setuju apabila pimpinan menjaga kekompakan.

- k) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X211 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan dapat menyelesaikan konflik yang terjadi di antara supir dengan baik” sebanyak 20 (50%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur sangat setuju apabila pimpinan dapat menyelesaikan konflik yang terjadi di antara supir dengan baik.
- l) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X212 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan mengajak supir bekerja dengan solid dan hamonis” sebanyak 11 (27,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 27 (67,5%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan mengajak supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur bekerja solid dan harmonis.
- m) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X213 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan menghargai perbedaan pendapat” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%)

responden memilih setuju, sebanyak 5 (12,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan menghargai perbedaan pendapat.

- n) Dari 40 responden yang memilih menjawab pertanyaan X214 yang berbunyi “Pemimpin Perusahaan mengajak untuk menghargai perbedaan pendapat” sebanyak 9 (22,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 23 (57,5%) responden memilih setuju, sebanyak 7 (17,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan mengajak untuk menghargai perbedaan pendapat.
- o) Dari 40 responden yang memilih menjawab pertanyaan X215 yang berbunyi “Pemimpin perusahaan menghargai keyakinan agama masing-masing” sebanyak 13 (32,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 24 (60%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan menghargai keyakinan agama masing-masing.

3) Variabel Motivasi (X₃)

Terdapat 5 indikator dalam variabel motivasi dari tiap-tiap indikator memiliki butir pertanyaan sebanyak 3 pertanyaan di antaranya sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₃)

Pertanyaan	Jawaban Responden Variabel Motivasi (X ₃)									
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Indikator : Kebutuhan Fisiologis										
X31	19	47,5	14	35	6	15	1	2,5	-	-
X32	17	42,5	18	45	4	10	1	2,5	-	-
X33	8	20	22	55	9	22,5	1	2,5	-	-
Indikator : Kebutuhan Rasa Aman										
X34	20	50	18	45	1	2,5	-	-	1	2,5
X35	13	32,5	25	62,5	1	2,5	-	-	1	2,5
X36	15	37,5	21	52,5	3	7,5	1	2,5	-	-
Indikator : kebutuhan Untuk Disukai										
X37	19	47,5	16	40	4	10	1	2,5	-	-
X38	12	30	24	60	3	7,5	-	-	1	2,5
X39	12	30	25	62,5	2	5	-	-	1	2,5
Indikator : Kebutuhan Harga Diri										
X310	21	52,5	16	40	2	5	-	-	1	2,5
X311	11	27,5	24	60	4	10	-	-	1	2,5
X312	13	32,5	23	57,5	3	7,5	1	2,5	-	-
Indikator : Kebutuhan Pengembangan Diri										
X313	17	42,5	22	55	-	-	1	2,5	-	-
X314	20	50	17	42,5	2	5	1	2,5	-	-
X315	17	42,5	21	52,5	1	2,5	1	2,5	-	-

Sumber: Output Dari Pengelolahan SPSS

Dari tabel 4.4 dapat di uraikan sebagai berikut:

- a) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X31 yang berbunyi “dalam melaksanakan pekerjaan saya sangat termotivasi karena kebutuhan hidup saya terpenuhi” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih setuju, sebanyak 14 (35%) responden memilih setuju, sebanyak 6 (15%) memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila dalam melaksanakan pekerjaan sangat termotivasi karena kebutuhan hidup saya terpenuhi.
- b) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X32 yang berbunyi “Dalam melaksanakan pekerjaan saya sangat termotivasi karena

untuk kebutuhan pendidikan anak-anak saya terpenuhi” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 18 (45%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila dalam melaksanakan pekerjaan sangat termotivasi karena untuk kebutuhan pendidikan anak-anak terpenuhi.

- c) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X33 yang berbunyi “Dalam melaksanakan pekerjaan saya sangat termotivasi karena fasilitas pekerjaan di sediakan perusahaan” sebanyak 8 (20%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 22 (55%) responden memilih setuju, sebanyak 9 (22,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila dalam melaksanakan pekerjaan sangat termotivasi karena fasilitas pekerjaan di sediakan perusahaan.
- d) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X34 yang berbunyi “Truk yang saya kemudikan layak jalan membuat saya aman dalam mengemudikannya” sebanyak 20 (50%) responden sangat setuju, sebanyak 18 (45%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila truk yang

dikemudikan layak jalan membuat supir aman dalam mengemudikannya.

- e) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X35 yang berbunyi “pimpinan saya sangat menyenangkan membuat saya lebih nyaman bekerja” sebanyak 13 (32,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 25 (62,5%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan menyenangkan membuat lebih nyaman bekerja.
- f) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X36 yang berbunyi “teman kerja saya sangat menyenangkan membuat saya lebih nyaman bekerja” sebanyak 13 (32,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 21 (52,5%) responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila teman kerja sangat menyenangkan membuat lebih nyaman bekerja.
- g) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X37 yang berbunyi “di tempat saya bekerja pimpinan memberikan perhatian atas pekerjaan yang saya lakukan” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut

dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan memberikan perhatian atas pekerjaan yang supir lakukan.

- h) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X38 yang berbunyi “Di tempat saya bekerja pimpinan memberikan perhatian atas masalah yang saya hadapi” sebanyak 12 (30%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 24 (60%) responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan memberikan perhatian atas masalah yang supir hadapi.
- i) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X39 yang berbunyi “di tempat saya bekerja pimpinan selalu memberikan apresiasi” sebanyak 12 (30%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 25 (62,5%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila pimpinan selalu memberikan apresiasi.
- j) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X310 yang berbunyi “pimpinan saya bekerja memberikan apresiasi atas target yang terpenuhi” sebanyak 21 (52,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat

disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila pimpinan perusahaan memberikan apresiasi atas target yang terpenuhi.

- k) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X311 yang berbunyi “pimpinan tempat saya bekerja menghargai prestasi supir” sebanyak 11 (27,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 24 (60%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas supir setuju apabila pimpinan menghargai prestasi supir.
- l) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X312 yang berbunyi “pimpinan di tempat saya bekerja memperlakukan saya dengan sopan” sebanyak 13 (32,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 23 (57,5%) responden memilih setuju, sebanyak 3 (7,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir memilih setuju apabila pimpinan memperlakukan supir dengan sopan.
- m) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X313 yang berbunyi “di tempat saya bekerja memberikan pelatihan” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 22 (55%) responden memilih setuju dan 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut maka dapat di tarik kesimpulannya

bahwa mayoritas supir setuju apabila perusahaan memberikan pelatihan.

- n) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X314 yang berbunyi “di tempat saya bekerja memberikan dukungan penuh kepada supir untuk pengembangan diri” sebanyak 20 (50%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur sangat setuju apabila perusahaan memberikan dukungan penuh kepada supir untuk pengembangan diri.
- o) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan X315 yang berbunyi “Di tempat saya bekerja memberikan fasilitas untuk pengembangan supir” sebanyak 17 (42.5) responden memilih sangat setuju, sebanyak 21 (52.5%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2.5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2.5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan mayoritas supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur setuju apabila perusahaan memberikan fasilitas pengembangan diri.

4) Variabel Kinerja (Y)

Terdapat 4 indikator dalam variabel kinerja yaitu target, kualitas, waktu dan taat asas. Dari tiap-tiap indikator memiliki 3 butir pertanyaan diantaranya sebagai berikut:

Tabel: 4.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Pertanyaan										
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Target	Y1	21	52,5	16	40	3	7,5	-	-	-	-
	Y2	17	42,5	20	50	2	5	1	2,5	-	-
	Y3	8	20	22	55	8	20	2	5	-	-
Kualitas	Y4	21	52,5	18	45	-	-	1	2,5	-	-
	Y5	19	47,5	16	40	4	10	-	-	1	2,5
	Y6	16	40	22	55	1	2,5	1	2,5	-	-
Waktu	Y7	21	52,5	16	40	2	5	1	2,5	-	-
	Y8	17	40	20	52,5	2	5	1	2,5	-	-
	Y9	20	50	17	40	2	5	-	-	1	2,5
Taat Asas	Y10	18	45	17	42,5	4	10	1	2,5	-	-
	Y11	19	47,5	18	45	2	5	-	-	1	2,5
	Y12	18	45	20	50	1	2,5	-	-	1	2,5

Sumber: Output Dari Pengelolahan SPSS

Dari tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y1 yang berbunyi “saya bekerja memenuhi target yang diberikan” sebanyak 21 (52,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju dan 3 (7,5%) responden memilih netral. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila supir bekerja memenuhi target yang diberikan.
- b) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y2 yang berbunyi ”saya bekerja fokus pada pencapaian target yang diberikan” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 20 (50%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila supir fokus pada pencapaian target yang diberikan.
- c) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y3 yang berbunyi “saya bekerja memenuhi target tepat waktu” sebanyak 8 (20%)

responden memilih sangat setuju, sebanyak 22 (55%) responden memilih setuju, sebanyak 8 (20%) responden memilih netral dan sebanyak 2 (5%) tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila bekerja memenuhi target tepat waktu.

- d) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y4 yang berbunyi “Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai prosedur” sebanyak 21 (52,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 18 (45%) responden memilih setuju dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila kualitas pekerjaan yang di hasilkan sesuai prosedur.
- e) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y5 yang berbunyi “saya berkomitmen untuk pencapaian kualitas” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila berkomitmen untuk pencapaian target.
- f) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y6 yang berbunyi “perusahaan puas atas kualitas yang saya hasilkan” sebanyak 16 (40%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 22 (55%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari

penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas supir memilih setuju apabila perusahaan puas atas hasil yang supir hasilkan.

- g) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y7 yang berbunyi “saya hadir kerja tepat waktu” sebanyak 21 (52,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 16 (40%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila hadir kerja tepat waktu.
- h) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y8 yang berbunyi “saya mengantarkan barang tepat waktu” sebanyak 17 (42,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 20 (50%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir setuju apabila mengantarkan barang tepat waktu.
- i) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y9 yang berbunyi “bagi saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu itu sangat penting” sebanyak 20 (50%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%) responden memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat

disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila menyelesaikan pekerjaan tepat waktu itu sangat penting.

- j) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y10 yang berbunyi “saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar” sebanyak 18 (45%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 17 (42,5%) responden memilih setuju, sebanyak 4 (10%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih tidak setuju. Dari penjelasan tersebut maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas supir sangat setuju apabila melakukan pekerjaan dengan cara yang benar.
- k) Dari 40 reponden yang menjawab pertanyaan Y11 yang berbunyi “saya melakukan pekerjaan transparan” sebanyak 19 (47,5%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 18 (45%) responen memilih setuju, sebanyak 2 (5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas supir sangat setuju apabila melakukan pekerjaan transparan.
- l) Dari 40 responden yang menjawab pertanyaan Y12 yang berbunyi “saya melakukan pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan” sebanyak 18 (45%) responden memilih sangat setuju, sebanyak 20 (50%) responden memilih setuju, sebanyak 1 (2,5%) responden memilih netral dan sebanyak 1 (2,5%) responden memilih sangat tidak setuju. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan mayoritas

supir setuju apabila melakukan pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Priyastama (2017:168) berpendapat bahwa batas nilai minimal korelasi 0,3 dapat digunakan sehingga nilai koefisien korelasi di bawah 0,3 dianggap tidak valid. Untuk mengetahui butir-butir pertanyaan kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden agar mengetahui pernyataan responden valid atau tidaknya maka dapat mengujinya menggunakan aplikasi SPSS dengan ketentuan jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika sebaliknya nilai Corrected Item-Total Correlation di bawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berikut dibawah ini hasil output dari uji validitas di SPSS untuk mengetahui butir pertanyaan tiap variabel valid atau tidaknya.

Table 4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	28,8500	17,977	0,745	0,859
X12	29,4000	20,810	0,409	0,890
X13	29,4000	20,144	0,488	0,884
X14	28,9250	18,020	0,721	0,861
X15	29,0250	19,102	0,649	0,869
X16	28,8500	17,464	0,794	0,853
X17	28,8500	18,131	0,795	0,855
X18	29,2750	17,640	0,625	0,874

Sumber: Output Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁) Dari SPSS

Dari penjelasan hasil uji validitas variabel kompensasi (X₁) dari SPSS maka semua butir-butir hasil pertanyaan variabel Kompensasi

(X₁) dikatakan valid karena semua nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3. Untuk meyakinkan nilai tersebut valid atau tidak dapat melihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka nilai tersebut valid. Mencari r_{tabel} dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$), $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 5% dihasilkan r_{tabel} sebesar 0.312 dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka keseluruhan pertanyaan variable kompensasi (X₁) dinyatakan valid.

Tabel: 4.7 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	59,4500	46,767	0,408	0,894
X22	59,3750	44,035	0,635	0,885
X23	59,4500	46,562	0,551	0,888
X24	59,3000	45,138	0,570	0,887
X25	59,4000	46,041	0,524	0,889
X26	59,8500	46,541	0,413	0,894
X27	59,4250	44,917	0,618	0,885
X28	59,4250	44,866	0,517	0,890
X29	59,3750	44,292	0,671	0,883
X210	59,3250	41,866	0,809	0,876
X211	59,3000	44,421	0,717	0,882
X212	59,5000	47,795	0,421	0,893
X213	59,4500	43,049	0,684	0,883
X214	59,7000	46,215	0,511	0,890
X215	59,4750	47,179	0,451	0,892

Sumber: Output Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂) dari SPSS

Dari penjelasan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X₂) dari SPSS maka semua butir-butir hasil pertanyaan variabel Kepemimpinan (X₂) dikatakan valid karena semua nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3. Untuk meyakinkan nilai tersebut valid atau tidak dapat melihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka nilai tersebut valid. Mencari

r_{tabel} dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$), $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 5% dihasilkan r_{tabel} sebesar 0,312 dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka keseluruhan pertanyaan variabel kepemimpinan (X_2) dinyatakan valid.

Tabel: 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	59,5500	41,997	0,455	0,884
X32	59,5500	42,408	0,461	0,883
X33	59,9000	42,810	0,433	0,884
X34	59,4250	39,840	0,716	0,871
X35	59,6000	40,862	0,649	0,875
X36	59,5750	42,969	0,433	0,884
X37	59,5000	41,949	0,500	0,881
X38	59,6750	40,584	0,643	0,875
X39	59,6500	40,951	0,624	0,876
X310	59,4250	40,199	0,645	0,875
X311	59,7250	40,153	0,682	0,873
X312	59,6250	42,856	0,462	0,883
X313	59,4500	43,074	0,487	0,882
X314	59,4250	42,302	0,507	0,881
X315	59,4750	42,512	0,525	0,880

Sumber: Output Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3) dari SPSS

Dari penjelasan hasil uji validitas variabel motivasi (X_3) dari SPSS maka semua butir-butir hasil pertanyaan variabel motivasi (X_3) dinyatakan valid karena semua nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3. Untuk meyakinkan nilai tersebut valid atau tidak dapat melihat dari $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka nilai tersebut valid. Mencari r_{tabel} dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$), $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 5% dihasilkan r_{tabel} sebesar 0,312 dan dapat disimpulkan

bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka keseluruhan pertanyaan variabel motivasi (X_3) dinyatakan valid.

Tabel: 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	47,4500	28,408	0,497	0,864
Y2	47,5750	28,199	0,477	0,865
Y3	48,0000	27,590	0,489	0,865
Y4	47,4250	27,738	0,600	0,858
Y5	47,6000	26,605	0,552	0,861
Y6	47,5750	28,046	0,535	0,861
Y7	47,4750	28,256	0,453	0,866
Y8	47,5750	27,943	0,514	0,863
Y9	47,5250	25,435	0,751	0,847
Y10	47,6000	27,938	0,460	0,866
Y11	47,5500	25,946	0,686	0,851
Y12	47,5500	26,356	0,664	0,853

Sumber: Output Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) Dari SPSS

Dari penjelasan hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dari SPSS maka semua butir-butir hasil pertanyaan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid karena semua nilai Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0,3. Untuk meyakinkan nilai tersebut valid atau tidak dapat melihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka nilai tersebut valid. Mencari r_{tabel} dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$), $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 5% dihasilkan r_{tabel} sebesar 0,312 dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka keseluruhan pertanyaan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui sebuah instrument yang digunakan reliabel atau tidak sebagai alat ukur dengan ketentuan

apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dipergunakan sebagai alat ukur.

Tabel: 4.10 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
1	Kompensasi (X1)	0,883	8
2	Kepemimpinan (X2)	0,894	15
3	Motivasi (X3)	0,886	15
4	Kinerja (Y)	0,870	12

Sumber: Output Uji Reliabilitas Dari SPSS

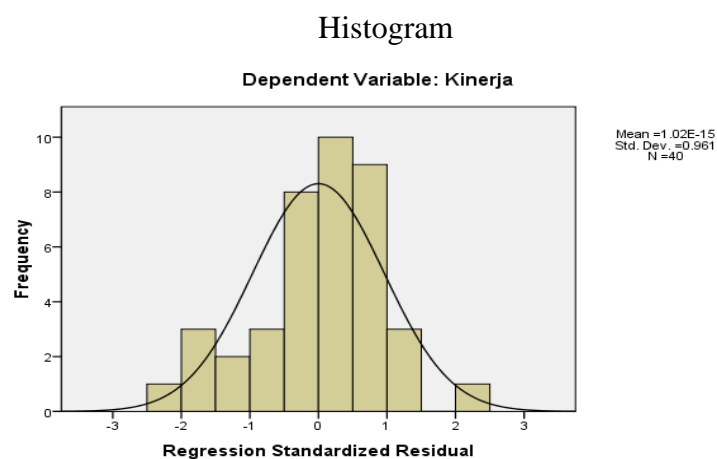
Dari keterangan uji reliabilitas dari SPSS maka semua variabel dapat dikatakan reliabel karena semua variabel nilai *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0.60.

5. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan sebagai menguji untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat melihat dari hasil *Regression Standardized Residual* apabila grafik histogram memberikan pola distribusi normal (tidak terjadi kemiringan) maka model regresi memenuhi asumsi uji normalitas. Berikut hasil grafik histogram:

Gambar: 4.2 Grafik Histogram

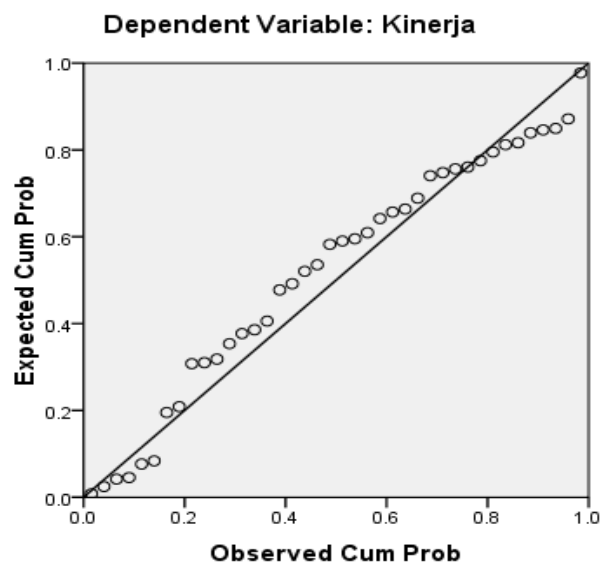


Sumber: Output Grafik Histogram Dari SPSS

Dari hasil grafik histogram mellihatkan bahwa grafik tidak terjadi kemiringan kekiri atau pun kekanan mengikuti pola seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas Dan uji normalitas dapat juga melihatnya dari hasil grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual apabila titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal. berikut grafik P-P Plot:

Gambar: 4.3 Grafik P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output Grafik P-P Plot dari SPSS

Dari grafik tersebut mellihatkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen, dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dengan ketentuan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka hal tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel: 4.11 Uji Multikolinearitas

model	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0,502	1,994
Kepemimpinan	0,478	2,091
Motivasi	0,349	2,864

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Output Uji Multikolinearitas Dari SPSS

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diterangkan bahwa yaitu:

a) Variabel Kompensasi (X_1)

Nilai *tolerance* yang dimiliki variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,502 artinya nilai tersebut $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,994 artinya nilai tersebut < 10 . Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan variabel Kompensasi (X_1) terbebas dari multikolinearitas.

b) Variabel Kepemimpinan (X_2)

Nilai *tolerance* yang dimiliki variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,478 artinya nilai tersebut $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 2,091 artinya nilai tersebut < 10 . Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (X_2) terbebas dari multikolinearitas.

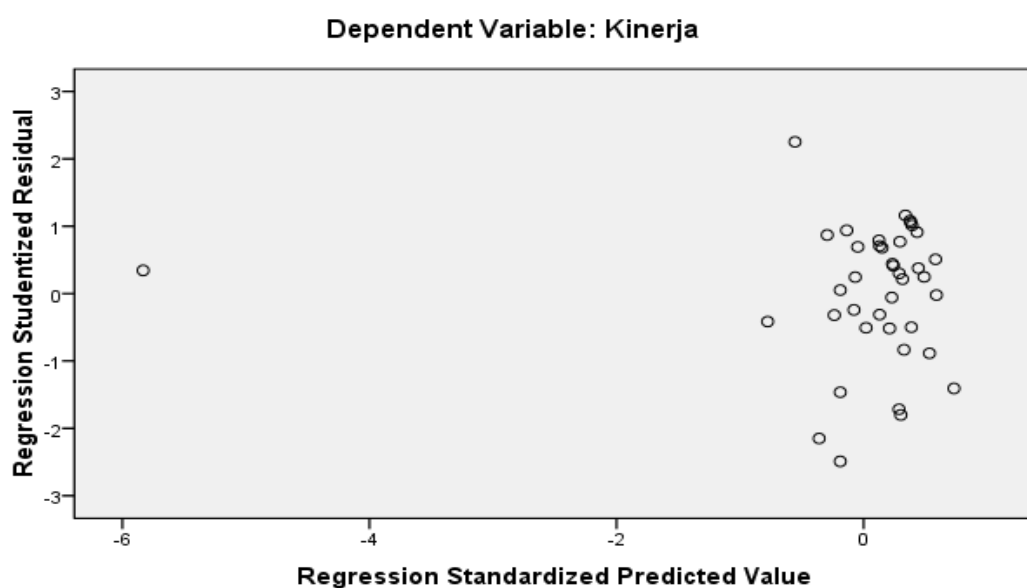
c) Variabel Motivasi (X_3)

Nilai *tolerance* yang dimiliki variabel motivasi (X_3) sebesar 0,349 artinya nilai tersebut $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 2,864 artinya nilai tersebut < 10 . Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan variabel motivasi (X_3) terbebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidak samaan variansi dari residual pada satu pengamat kepengamat lainnya. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi dikatakan baik. Untuk mengetahuinya dapat melihat pola titik-titik pada scatterplots jika penyebaran titik-titik tidak berpola menyebar keatas dan kebawah maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau pun bisa melihat dari uji glejser.

Gambar: 4.4 Scatterplot
Scatterplot



Sumber: Output Scatterplot Dari SPSS

Dari keterangan gambar scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas karna titik-titik menyebar keatas kebawah dan tidak membentuk suatu pola. Untuk meyakinkan kembali tidak terjadi heteroskedastitas maka dapat mengujinya dengan uji glejser apabila nilai sig ketiga variabel independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastitas.

Tabel: 4.12 Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,076	0,940
Kompensasi	0,158	0,876
Kepemimpinan	-.0,407	0,687
Motivasi	0,690	0,494

a. Dependen Variable: Abs_Res

Sumber: Output Uji Glejser Dari SPSS

Dari keterangan uji glejser dapat disimpulkan bahwa nilai sig tiap-tiap variabel independen melebihi dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) dan memprediksi variabel kinerja dengan menggunakan variabel Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi dapat menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut ini:

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

Berikut uji regresi linear berganda:

Tabel: 4.13 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,599	3,137	
Kompensasi	0,287	0,094	0,248
Kepemimpinan	0,424	0,068	0,516
Motivasi	0,261	0,084	0,300

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Output Uji Regresi Linear Berganda Dari SPSS

Berdasarkan keterangan tersebut diperoleh hasil regresi linier berganda sebesar $Y = 1,599 + 0,287 X_1 + 0,424 X_2 + 0,261 X_3 + e$ dan dapat disimpulkan bahwa:

- a) Koefisien regresi sebesar 1,599. Bila tidak ada Kompensasi, Kepemimpinan dan motivasi maka kinerja sebesar 1,599.
- b) Koefisien regresi sebesar 0,287 berarti setiap penambahan 1 maka kompensasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 28,7%.
- c) Koefisien regresi sebesar 0,424 berarti setiap penambahan 1 maka kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja sebesar 42,4%.
- d) Koefisien regresi sebesar 0,261 berarti setiap penambahan 1 maka motivasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 26,1%.

Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang paling mempengaruhi kinerja supir yaitu variabel kepemimpinan karna nilai regresinya paling besar diantara yang lainnya sebesar 42.4%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi secara masing-masing

terhadap variabel kinerja maka dilakukan uji parsial atau biasa disebut uji t dengan ketentuan nilai signifikan sebesar 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh positif apabila sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} dapat melihat dari lampiran t_{tabel} atau bisa menggunakan Excel mencari terlebih dahulu nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 40 - 4 = 36$. Maka ketikkan di Ms Excel = `tinvt(0.05,36)` sehingga memperoleh t_{tabel} sebesar 2,028. Dan untuk mengetahui signifikannya dapat melihat pada kolom sig apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka diterima. Berikut ini hasil Uji parsial (Uji t)

Tabel: 4.14 Uji Parsial

Coefficients ^a		
model	t	Sig.
1 (constant)	0,510	0,613
Kompensasi	3,070	0,004
Kepemimpinan	6,206	0,000
Motivasi	3,096	0,004

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Output Uji Parsial Dari SPSS

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengolahan data dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,070 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dan kolom sig sebesar 0,004 artinya kolom sig lebih kecil dari pada 0,05 maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

b) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil nilai t_{hitung} sebesar 6,206 dan t_{tabel} sebesar 2,028 artinya t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan kolom sig sebesar 0,000 artinya kolom sig lebih kecil dari pada 0,05 maka disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

c) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,096 dan t_{tabel} sebesar 2,028 artinya t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan kolom sig sebesar 0,004 artinya kolom sig lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

b. Uji Simultan (Uji F)

Setelah melakukan Uji parsial atau biasa disebut uji t maka langkah selanjutnya uji simultan atau biasa disebut uji f. uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Jika terjadi pengaruh positif dan signifikan bisa dilihat dari perbandingan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan kolom sig < dari 0.05. Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat melihat dari lampiran f_{tabel} atau bisa menggunakan MS>Excel mencari terdahulu nilai df1 dan df2 dimana $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$. dimana k merupakan jumlah variabel dan n merupakan jumlah responden. Sehingga dapat dilihat sebagai berikut

$$Df1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df2 = 40 - 4 = 36$$

Lalu dapat mengetiknya di MS>Excel dengan rumus = finv (0.05,3,36) maka akan menghasilkan nilai f_{tabel} sebesar 2,866 Berikut ini hasil uji f

Tabel: 4.15 Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1107,574	3	369,191	89,788	0,000 ^a
Residual	148,026	36	4,112		
Total	1255,600	39			
a. Predictors : (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan					
b. Dependet Variable : Kinerja					

Sumber: Output Uji Simultan Dari SPSS

Dari keterangan tersebut bahwa nilai F_{hitung} sebesar 89,788 artinya nilai tersebut lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 2,866 dan kolom sig sebesar 0,000 artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja supir PT. Mitar Jaya Agung Makmur.

c. Uji Koefisien Diterminasi

Koefisien Diterminasi ini berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien diterminasi sebagai berikut:

Tabel: 4.16 Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,939 ^a	0,882	0,872	2,02776
a. Prodictors : (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable : Kinerja				

Sumber: Output Uji Koefisien Diterminasi Dari SPSS

Dari keterangan uji Koefisien diterminasi R square sebesar 0,882 berarti 88,2 % kompensasi, kepemimpinan dan motivasi mampu

menjelaskan variasi dari kinerja supir dan sisanya sebesar 11,8% (100% - 87,2%) dijelaskan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Supir (Y)

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Dalam melakukan uji parsial atau biasa disebut uji t terdapat hasil t_{hitung} sebesar 3,070 t_{tabel} sebesar 2,028 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig sebesar 0,004 nilai alpha 0,05 artinya nilai sig lebih kecil dari pada nilai alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

Hal ini sejalan dengan teori Edison, Anwar dan komariyah (2017:202) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan penelitian terdahulu yang dilakukan Permatasari (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Ade (2020) melakukan sebuah penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu jika kinerja supir ingin meningkat

maka kompensasi harus di perhatikan oleh perusahaan agar supir bekerjanya secara maksimal.

Jika kompensasi di tingkatkan maka kinerja supir meningkat hal ini sejalan dengan pernyataan para supir dengan tingkat sangat setuju paling tinggi sebesar 52,5% atau sebanyak 21 responden dari 40 responden apabila perusahaan memberikan upah sesuai dengan UMK dan apabila perusahaan memberikan insentif jika melebihi target yang telah ditetapkan 21 supir menyatakan sangat setuju.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Supir (Y)

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Dalam melakukan uji parsial atau biasa disebut uji t terdapat hasil t_{hitung} sebesar 6,206 t_{tabel} sebesar 2,028 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig sebesar 0,000 nilai alpha 0,05 artinya nilai sig lebih kecil dari pada nilai alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

Hal ini sejalan dengan teori Edison, Anwar dan Komariya (2017:202) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan dan penelitian terdahulu yang dilakukan Permatasari (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dharama Pratama Sejati Jakarta selatan menunjukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Wijaya, Fauzi

dan Fajrillah (2020) melakukan sebuah penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Maternal Medan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu jika kinerja supir ingin meningkat maka kepemimpinan harus dibenahi lagi sehingga supir akan bekerja secara senang dan maksimal.

Jika kepemimpinan dibenahi maka kinerja supir meningkat hal ini sejalan dengan pernyataan para supir dengan tingkat sangat setuju paling tinggi sebesar 55% atau sebanyak 22 responden dari 40 responden apabila pimpinan perusahaan peduli terhadap supir dan apabila pimpinan perusahaan menjaga kekompakan 22 supir menyatakan sangat setuju.

3. Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Supir (Y)

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Dalam melakukan uji parsial atau biasa disebut uji t terdapat t_{hitung} sebesar 3,096 t_{tabel} sebesar 2,028 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig sebesar 0,004 nilai alpha 0,05 artinya nilai sig lebih kecil dari pada nilai alpha. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

Hal ini sejalan dengan teori Edison, Anwar dan Komariya (2017:202) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan penelitian terdahulu yang dilakukan Siregar (2019)

dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Ade (2020) melakukan sebuah penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu jika kinerja supir ingin meningkat maka perusahaan harus meningkatkan motivasi supir.

Jika motivasi ditingkatkan maka kinerja supir meningkat hal ini sejalan dengan pernyataan para supir dengan tingkat sangat setuju paling tinggi sebesar 52,5% atau sebanyak 21 responden dari 40 responden apabila pimpinan perusahaan memberikan apresiasi atas target yang terpenuhi 21 supir menyatakan sangat setuju.

4. Pengaruh Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Supir (Y)

Dari hasil penelitian ini secara simultan diketahui bahwa kompensasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur. Dalam melakukan uji simultan atau biasa disebut uji f terdapat hasil f_{hitung} sebesar 89,788 f_{tabel} sebesar 2,866 artinya f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai sig sebesar 0,000 nilai alpha 0,05 artinya nilai sig lebih

kecil dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja supir PT. Mitra jaya Agung Makmur.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryoko, Budi Wahono dan Ety Sarasati (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMK Plus Al Maarif Singosari) yang menunjukna bahwa kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karna itu jika ingin meningkatkan kinerja supir maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kepada para supir.

Jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja supir meningkat hal ini sejalan dengan pernyataan para supir dengan tingkat sangat setuju paling tinggi sebesar 52,5% atau 21 responden dari 40 responden apabila perusahaan memberikan upah sesuai dengan UMK dan perusahaan memberikan insentif jika melebihi target yang telah ditetapkan. Jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja supir meningkat hal ini sejalan dengan pernyataan para supir dengan tingkat sangat setuju paling tinggi sebesar 55% atau 22 responden dari 40 responden apabila pimpinan perusahaan menjaga kekompakan. Dan jika motivasi ditingkatkan maka kinerja supir akan meningkat hal ini sejalan dengan pernyataan para supir dengan tingkat sangat setuju paling tinggi sebesar 52,5% atau 21 responden dari 40 responden apabila pimpinan perusahaan memberikan apresiasi atas target yang terpenuhi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut ini:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,070 t_{tabel} sebesar 2,028 ($t_{hitung} 3,070 > t_{tabel} 2,028$) dan signifikan sebesar 0,004 (Sig 0,004 < 0,05) dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,206 t_{tabel} sebesar 2,028 ($t_{hitung} 6,206 > t_{tabel} 2,028$) dan signifikan sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,05) dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,096 t_{tabel} sebesar 2,028 ($t_{hitung} 3,096 > t_{tabel} 2,028$) dan signifikan sebesar 0,004 (sig 0,004 < 0,05) dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

4. Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 89,788 f_{tabel} sebesar 2,866 (F_{hitung} 89,788 > F_{tabel} 2,866) dan signifikan sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,05) dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran kepada PT. Mitra Jaya Agung Makmur sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja supir hendaknya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada supir seperti pemberian upah harus sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) agar kebutuhan hidup supir terpenuhi, memberikan insentif jika melebihi target yang telah ditetapkan agar supir lebih semangat lagi dalam bekerja. Solusi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja supir melalui kompensasi yaitu dengan cara meningkatkan kompensasi setiap tahunnya agar kebutuhan supir dapat terpenuhi.
2. Disarankan bagi pimpinan hendaknya pemimpin dalam perusahaan harus peduli terhadap supir dan pimpinan menjaga kekompakan. Solusi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja supir melalui kepemimpinan yaitu pimpinan harus perdulih terhadap supir mendengarkan keluhan-keluhan supir dan menjaga kekompakan.

3. Disarankan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja supir hendaknya perusahaan memperhatikan fasilitas supir, memberikan apresiasi atas target yang terpenuhi. Solusi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja supir melalui motivasi yaitu dengan cara memenuhi fasilitas supir dan memberikan apresiasi atas pencapaian target yang telah terpenuhi oleh supir.
4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja supir oleh sebab itu disarankan kepada perusahaan agar lebih utama memperhatikan kepemimpinan dari pada kompensasi dan motivasi. Dengan terlebih dahulu memperbaiki kepemimpinan diharapkan bisa meningkatkan kinerja supir PT. Mitra Jaya Agung Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management, Twelfth/global Edition*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Edison, E., Yohny Anwar, & Imas Komariya. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2017). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2002). *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.
- Nawawi, H. (2006). *Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasasi SPSS*. Yogyakarta: start UP.
- Rusiadi, Nur Subianto, & Rahmat Hidayat. (2017). *Metode Penelitian, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Schermerhorn. (2011). *Introduction to Management*. International Student Version
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. Business Model For Small Industry: A Case Of Clamshell Crafts In Tanjung Balai, North Sumatra.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal

Guritno, Bambang & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*.

Haryoko, N. T., Budi Wahono, & Ety Sarasati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus di SMK Plus Al Maarif Singosari).
https://scholar.google.co.id/scholar?start=160&q=pengaruh+motivasi+kompensasi+kepemimpinan+terhadap+kinerja&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qab s&u=%23%p%3DzpD-1y-BPywJ.

Obiwuru, T. (2011). Effect Of Leadership Style On Organizational Performance A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Lkosi Ketu Council Development Area Of Lagos State. *Australian Journal Of Business And Management Research*.

Permana, R. B., & Ahmad Hermanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cipta Niaga Semesta. <https://academic.microsoft.com/>.

Permatasari, R. J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. <https://academic.microsoft.com/>.

Romansyah, R. R., & Alex Winarno. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. <https://academic.microsoft.com/>.

Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. <https://academic.microsoft.com/>.

Wijaya, E., Amrin Fauzi, & Fajrillah. (2020). Pengaruh Kompensas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. <https://academic.microsoft.com/.88>

Karya Ilmia

Ade, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten langkat. <https://repository.pancabudi.ac.id>.