

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TAMAN PRINGSEWU YOGYAKARTA

Intan Setyowati¹ & Sri Haryani²

ABSTRACT

Employee performance will have an impact on both employee and company productivity, which in turn will affect the achievement of corporate goals. Good performance of both the employees and the company makes the leaders keep their employees performance high. In order to improve employee performance, the leaders must understand the factors that influence employee performance. This study analyzes the influence of leadership, motivation, and compensation to employee performance. Data collection was carried out by questionnaires distributed to all employees at Pringsewu Garden Restaurant in Yogyakarta. In this study, data analysis includes validity and reliability testing, hypothesis testing, classic assumption test and multiple linear regressions. Data analysis uses SPSS version 20.00. Based on test validity, all variable statement items of leadership, motivation, compensation, and performance are proven to be valid as indicated by the value of the t (Pearson correlation) $>$ t table 0,349. For reliability test, all variable statement items of leadership, motivation, compensation, and performance are simultaneously or partially proven to be reliable. It is shown by the value of Cronbach 's Alpha $>$ 0.06 and the value of Cronbach' s Alpha if Item Deleted $>$ 0.06. The results of multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation classical assumption test show that there is no multicollinearity problems among the independent variables, there is no heteroscedasticity in regression models, and there is no autocorrelation. The value of adjusted R Square is 0.822 or 82.2%. It shows that 82.2% of employee performance is influenced by leadership, motivation, and compensation, while the remaining 17.8% is influenced by other variables that are not described in this study. The results of multiple linear regression equation $Y = 0.617 + 0.462X_1 + 0.381X_2 + 0.417X_3$. Based on t test results, it can be concluded that the variables of leadership, motivation, and compensation partially influence employee performance. Based on F test results, it is concluded that the variables of leadership, motivation, and compensation simultaneously affect the performance of employee.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pariwisata menjadi salah satu sektor yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang bersumber dari penyediaan lapangan kerja dan tingkat keuntungan yang dihasilkan relatif tinggi maka, pemerintah terus mengupayakan pengembangan dan perbaikan di sektor pariwisata sehingga mampu menarik minat wisatawan untuk berkunjung dan menikmati obyek wisata. Berbagai objek wisata dan daya tarik wisata yang dimiliki Indonesia dapat dijadikan sarana untuk menarik keinginan wisatawan domestik ataupun mancanegara untuk berkunjung. Potensi wisata

¹ Alumni STIM YKPN Yogyakarta

² Dosen STIM YKPN Yogyakarta

yang menarik untuk dikembangkan yaitu wisata kuliner. Wisata jenis ini memiliki potensi untuk menjadi salah satu daya tarik wisata, yaitu dengan menggunakan jenis makanan, kepuasan rasa, dan kekhasan suatu makanan sebagai daya tarik.

Perkembangan wisata kuliner akhir-akhir ini memberikan dampak yang berarti bagi industri makanan yang berskala kecil maupun besar. Sepanjang tahun 2013, tercatat kunjungan orang Indonesia ke restoran mencapai 380 juta kali dan menghabiskan total USD 1,5 miliar. Semaraknya kebiasaan makan di restoran juga ditopang dengan pertumbuhan restoran kelas menengah dan atas hingga 250 persen dalam lima tahun terakhir (www.tribunnews.com). Banyaknya restoran yang muncul, maka setiap restoran harus punya keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan, karena sumber daya manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Magelang Km 9 Sleman Yogyakarta merupakan salah satu cabang dari Pringsewu Restoran Grup. Restoran Taman Pringsewu yang pertama didirikan berlokasi di Jalan Panjaitan 217 Purwokerto dan saat ini mempunyai 18 cabang yang tersebar di pulau Jawa. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan melakukan berbagai upaya seperti memberikan motivasi yang sesuai dengan kondisi atau kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi yang menarik, melakukan penilaian kinerja, serta memilih pemimpin atau manajer yang kompeten.

Menurut Hasibuan (2014) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dalam menetapkan tujuan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin akan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menangkap peluang-peluang yang ada. Oleh sebab itu pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara mempengaruhi bawahan, yaitu dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan keadaan atau kondisi karyawan. Terdapat beberapa teori motivasi yang membahas adanya berbagai kebutuhan manusia yang dapat menjadi faktor motivasi. Mengacu pada pendapat Maslow (Hanafi, 2011) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hirarkhi dari yang paling rendah kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, dan yang paling tinggi aktualisasi. Pimpinan perlu memahami apa yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, untuk disesuaikan dengan program motivasi yang dijalankan.

Salah satu kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan karyawan adalah memberikan kompensasi. Bagi karyawan kompensasi merupakan hak, apabila karyawan puas dengan kompensasi yang diterima akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Sering kali karyawan malas bekerja karena kompensasi yang diterima tidak memuaskan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dalam pemberian kompensasi agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang diterima karyawan Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta berupa gaji pokok yang telah disesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Sleman. Selain mendapat gaji pokok, karyawan juga mendapat makan, tunjangan hari raya, dan diikutsertakan dalam asuransi tenaga kerja, dana pensiun, dan kesehatan.

Penilaian kinerja merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta ini

ditujukan untuk seluruh karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala departemen dan manajer, dilakukan setiap bulan sekali, sedangkan penilaiannya didasarkan pada kriteria-kriteria penilaian yang ditetapkan oleh manajer. Karyawan yang mencapai hasil di atas standar prestasi akan memperoleh insentif dan penghargaan dari perusahaan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin tidak hanya berinteraksi dengan internal perusahaan tetapi juga dengan pihak eksternal perusahaan. Dengan pihak internal, pemimpin akan berinteraksi, menggerakkan dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan. Tugas ini tidak mudah karena orang-orang dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda. Selain berinteraksi dengan pihak internal, pimpinan juga berinteraksi dengan pihak eksternal dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial, misalnya menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan, rekan setingkat, dan mitra kerja. Pemimpin juga berperan sebagai penghubung, dengan menciptakan jaringan yang luas. Pemimpin memegang peran informasional dengan memantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam perusahaan, meneruskan informasi ke pihak yang membutuhkan, serta menggunakan informasi tersebut untuk pengambilan keputusan. Pemimpin diharapkan mampu mengkaji situasi yang dihadapi serta mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan. Selain itu pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan korektif apabila perusahaan menghadapi gangguan yang dapat merugikan perusahaan.

Melihat pentingnya peran pemimpin atau manajer dalam mencapai tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan berupaya agar pemimpinnya mampu melakukan peran-peran tersebut dengan baik. Hanafi (2011) menyebutkan adanya 3 teori kepemimpinan. Pertama teori bakat yang berusaha mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Menurut teori ini pemimpin mempunyai sifat/karakteristik yang dibawa sejak lahir. Selain itu, teori ini juga mengidentifikasi sifat-sifat seorang pemimpin yaitu lebih cerdas, lebih *extrovert*, lebih percaya diri, lebih bertanggung jawab, dan lebih jangkung (untuk Amerika Serikat) dibandingkan dengan sifat para bukan pemimpin. Kedua teori perilaku, yang menyatakan bahwa jika perilaku pemimpin dapat didefinisikan, maka seseorang yang akan menjadi pemimpin dapat mempelajari perilaku tersebut supaya dia menjadi pemimpin yang efektif. Ketiga, teori situasi yang menyatakan bahwa situasi memainkan peranan penting dalam efektivitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tertentu hanya cocok untuk situasi tertentu.

Penelitian yang dilakukan Potu (2013) dengan judul *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung (5,026) > t tabel (2,021) atau probabilitas $0,000 < 0,05$. Penelitian Marpaung (2014) tentang *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta* menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,599 > 0,05$.

Dari kajian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan, karena motivasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang bersangkutan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Terdapat 3 pendekatan untuk memahami motivasi, yaitu pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusiawi (*human relation*), dan pendekatan *human resource management* (Hanafi, 2011). Pendekatan tradisional menyatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/uang. Karyawan pada umumnya malas dan tidak mau bekerja, tetapi setelah didorong dengan uang, karyawan mau bekerja. Pendekatan hubungan manusiawi (*human relation*), bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja secara rutin akan membuat karyawan bosan, sehingga manajer perlu mengurangi kebosanan dengan menyediakan lingkungan sosial dan mengaktifkan kegiatan-kegiatan sosial seperti pertemuan pengajian, kegiatan arisan. Pendekatan *human resource management* mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhitungkan. Menurut pendekatan ini pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi yang harus diperhitungkan.

Menurut Abraham Maslow kebutuhan seseorang tersusun secara hirarki yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hirarki, dari hirarki yang paling tinggi aktualisasi diri, penghargaan, sosial, keamanan, dan fisiologis (Hanafi, 2011). Kebutuhan aktualisasi: kebutuhan untuk berkembang dan mewujudkan potensi diri, kebutuhan pengakuan: kebutuhan dihormati orang lain, mampu menyelesaikan pekerjaan, *self-esteem*, kebutuhan sosial: kebutuhan akan cinta, perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya, kebutuhan keamanan: kebutuhan akan keamanan dan bebas dari ketakutan akan ancaman, serta kebutuhan fisiologis: kebutuhan akan udara, makan, minum, tempat tinggal, dan sex. Salah satu cara memotivasi karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan terpenuhinya kebutuhannya, maka mereka akan bersedia untuk bekerja lebih giat, sehingga kinerjanya meningkat. Peningkatan kinerja dari setiap individu karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pemimpin perlu memahami berbagai motivasi yang dapat mendorong karyawannya untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Dengan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhannya, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memperoleh hasil yang maksimal dan sekaligus dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas variabel kepemimpinan $0,001 < \text{dari } 0,05$. Silalahi dan Lufti (2014) yang meneliti tentang ”Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah” menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis kedua:
H2: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan ini dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung seperti pakaian seragam, makan siang, asuransi, fasilitas transportasi, fasilitas perumahan dan lain-lain. Kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Meskipun demikian perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan beberapa tujuan (Hasibuan, 2014). Pertama, pemberian kompensasi dengan tujuan ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Kedua kompensasi dimaksudkan untuk kepuasan kerja. Karyawan akan menggunakan kompensasi yang diterima untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja. Ketiga, untuk pengadaan karyawan yang efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* akan lebih mudah diperoleh. Keempat, kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan. Kelima, pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Terakhir, kompensasi dapat menghindarkan perusahaan dari intervensi serikat pekerja maupun pemerintah.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain produktivitas karyawan, jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman, biaya hidup, penawaran dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, peraturan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin tinggi jabatan karyawan, semakin tinggi pendidikan dan pengalaman karyawan, pada umumnya kompensasinya akan semakin tinggi pula. Meskipun demikian besarnya pengaruh masing-masing faktor di setiap perusahaan berbeda-beda. Sebagai contoh, besarnya kompensasi dipengaruhi oleh biaya hidup. Namun bagi perusahaan nasional yang sudah menentukan sistem kompensasi secara nasional, maka karyawan yang bekerja di wilayah yang berbeda biaya hidupnya tetap akan mendapatkan kompensasi yang sama. Karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan serikat pekerja yang kuat, pada umumnya mempunyai *bargaining power* dalam penetapan kompensasi, sehingga kompensasi karyawan relatif tinggi. Namun bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan yang serikat kerja tidak kuat atau bahkan belum membentuk serikat pekerja, maka *bargaining power* relatif lemah dan kompensasinya biasanya juga relatif rendah.

Penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas kompensasi $0,007 < \text{dari } 0,05$. Demikian dengan penelitian yang dilakukan Wijaya dan Andreani (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama Surabaya” menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t \text{ hitung } 2,8123 > t \text{ tabel } 1,688$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis ketiga:
H3: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan produktivitas perusahaan yang selanjutnya akan mempengaruhi tujuan perusahaan.

Pentingnya kinerja baik bagi karyawan maupun perusahaan menyebabkan pimpinan untuk selalu berupaya agar kinerja karyawannya selalu tinggi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson (1997) menyebutkan adanya 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, faktor individu yang terdiri dari kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kedua faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor organisasi, terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan. Dari faktor-faktor di atas kemudian pemimpin akan menganalisis, faktor yang mana yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain menentukan faktor mana yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin juga perlu memahami karakteristik karyawan yang seperti apa yang mempunyai kinerja tinggi. Menurut Mangkunegara (2009) karyawan yang mempunyai kinerja tinggi mempunyai karakteristik atau ciri-ciri memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil dan menanggung resiko, mampu memanfaatkan umpan balik (*feed back*), serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penelitian Potu (2013) dengan judul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado” hasilnya menyebutkan bahwa Nilai F hitung $25,101 > F$ tabel $2,76$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar $0,000$ yaitu dibawah $0,05$. Penelitian Kasenda (2013) dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado” menyebutkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Silalahi dan Lufti (2014) menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $91,375 >$ dari F tabel $= 2,71$ atau signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Mengacu pada ketiga hipotesis di atas dan dari penelitian terdahulu, diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.

METODE RISET

Obyek Penelitian

Pada penelitian ini obyek penelitiannya adalah kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. Memperhatikan bahwa jumlah populasi karyawan tetap hanya sebanyak 32 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sensus).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden (Wiyono, 2011). Peneliti menggunakan skala pengukuran likert. Responden memberikan jawaban dari pernyataan/pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara sangat setuju dengan skor 5 sampai dengan sangat tidak setuju dengan skor 1.

Metode Analisis

Pada penelitian ini analisis datanya meliputi Uji aliditas dan reliabilitas, uji hipotesis, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Analisis data dengan menggunakan Program SPSS versi 20.00 .

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan indikator yang menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diteliti. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu menguji terhadap kualitas item-itemnya dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total sebagai kriteria validitasnya. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang di waktu yang akan datang (Wiyono, 2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α), dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% atau pada tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika *probabilitas/signifikansi* > 0,05

H_0 ditolak jika *probabilitas/signifikansi* < 0,05

b. Uji F (simultan)

Uji F atau uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% atau pada tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria pengujian:

H_0 diterima jika *probabilitas/signifikansi* > 0,05

H_0 ditolak jika *probabilitas/signifikansi* < 0,05

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak ada hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (tidak ada multikolinearitas). Pengujian multikolinearitas dengan nilai *varince inflation factor* (VIF), apabila VIF kurang dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (tidak ada heterokedastisitas). Pengujian heterokedastisitas dengan uji park, yaitu meregresikan nilai residual ($Lnei^2$) dengan masing-masing variabel independen. Apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Dalam penelitian ini pengujian menggunakan uji Durbin-Watson dengan ketentuan apabila d terletak antara dU dan $(4-dU)$ maka tidak terjadi autokorelasi (Wiyono, 2011).

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Wiyono, 2011). Adapun persamaanya ditulis berikut ini:

$$y = \alpha + aX1 + b.X2 + cX3 + e$$

Keterangan:

y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

a = Koefisien Disiplin Kerja

- b = Koefisien Motivasi
- c = Koefisien Kompensasi
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motivasi
- X3 = Kompensasi
- e = Random *error* atau gangguan di luar penelitian

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Karyawan tetap di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta berjumlah 32 orang. Karakteristik karyawan dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Dari 32 kuesioner yang telah disebar kepada responden, diperoleh karakteristik sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Mayoritas karyawan Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta adalah laki-laki yang keseluruhannya berjumlah 62,5%. Sedang jumlah karyawan perempuan sebanyak 37,5%.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
Laki-laki	20	62,5
Perempuan	12	37,5
Jumlah	32	100,0

Sumber: data primer, 2016

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan tertinggi karyawan Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta adalah Sarjana (S1) sebanyak 12,50%, pendidikan D3 sebanyak 18,75% dan pendidikan SLTA sebanyak 68,75%. Dapat dinyatakan bahwa karyawan di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta sebagian besar pendidikannya SLTA.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
Sarjana (S1)	4	12,50
Diploma	6	18,75
SLTA	22	68,75
Jumlah	32	100,00

Sumber: data primer, 2016

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta sebagian besar berusia 20-29 tahun yakni sebanyak 53,125%, sebanyak 3,125% karyawan berusia kurang dari 20 tahun, dan tidak ada karyawan yang berusia di atas 50 tahun. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini berada pada usia produktif yang biasanya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Lama Kerja (tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
< 20	3	3,125
20 – 29	17	53,125
30 – 39	9	28,125
40 – 49	5	15,625
> 50	0	0
Jumlah	32	100,000

Sumber: data primer, 2016

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Sebagian besar karyawan di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta mempunyai masa kerja 2-5 tahun, yakni sebanyak 53,125%. Meskipun demikian di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta ini terdapat 12,50% karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 15 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
< 2	3	9,375
2 -5	17	53,125
6 - 10	6	18,750
10-15	2	6,250
> 15	4	12,500
Jumlah	32	100,000

Sumber: data primer, 2016

Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan software IBM SPSS 20,00 dengan *Bivariate Correlation Pearson*. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah : Uji validitas dengan jumlah responden 32 ($n = 32$), pada tingkat signifikansi 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0,349. Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan (X1) dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item, untuk variabel motivasi (X2) dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item, untuk variabel kompensasi (X3) dengan jumlah pernyataan masing-masing sebanyak 8 item semua nilai korelasinya (*Pearson Correlation*) > 0,349. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi valid. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item, semua nilai korelasinya (*Pearson Correlation*) > 0,349. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja (Y) valid.

b. Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan software IBM SPSS 20,00, uji reliabilitas dihitung berdasar dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Adapun uji reliabilitas kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan secara simultan sebesar 0,954 > r tabel (0,349). Nilai pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* secara parsial untuk semua item pernyataan variabel kepemimpinan > r tabel (0,349). Dapat disimpulkan bahwa nilai item variabel kepemimpinan secara parsial maupun simultan dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* secara simultan sebesar 0,935 > r tabel (0,349). Nilai pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* secara parsial untuk semua item pernyataan variabel motivasi > r tabel (0,349). Dapat disimpulkan bahwa nilai item variabel motivasi secara parsial maupun simultan dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* secara simultan sebesar 0,939 > r tabel (0,349). Nilai pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* secara parsial untuk semua item pernyataan variabel kompensasi > r tabel (0,349). Dapat disimpulkan bahwa nilai item variabel kompensasi secara parsial maupun simultan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja secara simultan sebesar 0,971 > r tabel (0,349). Nilai pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* secara parsial untuk semua item pernyataan variabel kinerja > r tabel (0,349). Dapat disimpulkan bahwa nilai item variabel kinerja secara parsial maupun simultan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasl Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,418	2,390
Motivasi	0,306	3,273
Kompensasi	0,265	3,776

Sumber: olah data SPSS 20.00

Nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kepemimpinan adalah 2,390, variabel motivasi sebesar 3,273, dan kompensasi sebesar 3,776. Dari ketiga variabel tersebut masing-masing hasilnya lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Hasl Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	8,272	11,589		0,714	0,481
Ln_Kepemimpinan	-5,175	4,143	-0,354	-1,249	0,222
Ln_Motivasi	-0,575	5,410	-0,034	-0,106	0,916
Ln_Kompensasi	3,400	5,946	0,201	0,572	0,572

a. Dependent Variable: Lneiz

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar -1,249, variabel motivasi sebesar -0,106, dan variabel kompensasi sebesar 0,572. Sedangkan t tabel dengan $df = n-2$ atau $32-2 = 30$, adalah sebesar 1,6973. Karena nilai t hitung berada pada $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi

c. Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0,916 ^a	0,839	0,822	2,23138	1,799

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, kompensasi

b. Dependent variable: kinerja

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai DW 1,799. Sedangkan dari tabel signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 32 dan jumlah variabel independen (k) = 3, menghasilkan dL sebesar 1,214 dan dU sebesar 1,650. Karena nilai DW berada pada daerah dU dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, hasilnya antar variabel tidak terjadi masalah multikolinearitas, tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi, dan tidak ada autokorelasi selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.617	3.659		.169	.867
Kepemimpinan	.462	.138	.392	3.349	.002
Motivasi	.381	.181	.288	2.103	.045
Kompensasi	.417	-.191	.321	2.183	.038

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olah data SPSS 20.00, 2016

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0,617 + 0,462 X1 + 0,381X2 + 0,417X3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Motivasi
- X3 : Kompensasi

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 0,617 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 617.
- b. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,462 artinya apabila nilai variabel independen kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,462 satuan.
- c. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,381 artinya apabila nilai variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,381 satuan.
- d. Koefisien variabel kompensasi sebesar 0,417 artinya apabila nilai variabel kompensasi (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 satuan.
- e. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan daripada variabel independen lainnya yaitu dengan koefisien sebesar 0,462.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel model summary nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,822. Artinya sebesar 82,2% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) Sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengawasan, budaya kerja dan lain sebagainya.

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the estimate
1	0,916 ^a	0,839	0,822	2,23138

a. Predictor: (constant), kepemimpinan, motivasi, kompensasi

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Coefficients^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.617	3.659			.169	.867
Kepemimpinan	.462	.138	.392		3.349	.002
Motivasi	.381	.181	.288		2.103	.045
Kompensasi	.417	-.191	.321		2.183	.038

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan menggunakan bantuan program IBM SPSS 20.00, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.
- b) Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai signifikansi $0,045 < 0,05$.
- c) Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai signifikansi $0,038 < 0,05$.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728..586	3	242.862	48.777	.000 ^b
	Residual	139.414	28	4.979		
	Total	868.000	31			

a. dependen variabel: kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Olah data SPSS 20.00, 2016

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas kuesioner, hasil item pernyataan variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kinerja terbukti valid dan reliabel. Sehingga kuesioner memenuhi syarat instrumen penelitian dan layak.
2. Berdasarkan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dapat disimpulkan antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas, tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi, dan tidak ada autokorelasi.
3. Berdasarkan tabel Model Summary nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,822 atau 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 82,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
4. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diambil persamaan sebagai berikut: $Y = 0,617 + 0,462 X_1 + 0,381 X_2 + 0,417 X_3$

5. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil uji F, disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi, karena ketiga variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82,2%.
2. Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta hendaknya meningkatkan kepemimpinan karena dalam penelitian ini variabel kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. 1997. *Organization: Behavior, Structure, and processes*. Eight Editon. USA: McGraw Hill Irwin.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Mamduh M. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumberdya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichsan, Nur. 2014. Dalam 5 Tahun Jumlah Restoran Kelas Menengah Tumbuh 250 Persen. Jakarta: *Tribun*. <http://m.tribunnews.com/bisnis/2014/04/02/dalam-5-tahun-jumlah-restoran-kelas-menengah-tumbuh-250-persen> diakses 21 November 2015.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA (Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)* Vol.1 No.3 Juni 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen. Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marpaung, Marudut (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 2. Nomor 1*. Maret – April 2014.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi)* Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumberdaya Mnusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raha Grafindo Persada.
- Silalahi, Bonar P. dan Muslich Lufti. 2014. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1*. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. *Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2*. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama Surabaya.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.