



**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI CABANG DAAN MOGOT**

Abdul Aziz

Alumni Program Manajemen S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Maruli Sitompul

maruli@yahoo.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Yohan Purnawan

yohanpurnawan@gmail.com

Dosen Universitas Efarina

Suger Suranto

sugersrt64@gmail.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of leader style, compensation, and job motivation toward employee job achievement at PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot. The method uses multiple regression analysis and correlation. The results showed that partially and simultaneously the leader style, compensation, and job motivation of employee job achievement. The result of the correlation (R) of 0.890, indicating a correlation/relationship very strong between the leader style, compensation, and job motivation toward employee job achievement. The amount of the adjusted coefficient of determination (R^2) is 0.781 or 78.1%, which means the independent variables can explain the change in the variable employee job achievement by 78.1% while the remaining 21.9% is explained by other factors outside of this research.

Keywords: Leader Style, Compensation, Job Motivation, Employee Job Achievement

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot. Metode penelitian menggunakan analisis regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya korelasi (R) sebesar 0,890 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (R^2) adalah 0,781 atau 78,1% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel prestasi kerja karyawan sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Kompensasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Suatu organisasi dalam suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Notoatmojo (2001) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visidan misi perusahaan, karena itu sumber daya manusia/karyawan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dantujuan perusahaan. Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai pemimpin. Salah satu perilaku seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya memberikan motivasi pada bawahan sehingga bawahan menjadi puas yang berdampak pada prestasi yang efektif, dan memberikan latihan (*coaching*), bimbingan, dukungan, dan ganjaran yang perlu untuk prestasi yang efektif.

Dalam model yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchar (2001) di *Center for Leadership Studies*, perilaku pemimpin digunakan sebagai istilah-istilah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Tua (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono, (2000:3) menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pendapat tersebut

diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi. Program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan antara lain:

1. Komponen gaji merupakan suatu bagian balas jasa yang diterima karyawan. Komponen gaji terbagi menjadi dua yaitu gaji bulanan dan gaji lembur.
2. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dengan tujuan untuk memotivasi karyawan. Insentif ini bisa berupa bonus dan penghargaan ini bisa kepada karyawan teladan.
3. Komponen tunjangan merupakan pembayaran dan jasa-jasa yang melengkapi gaji pokok. Tunjangan ini bisa berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, kecelakaan kerja, tunjangan perkawinan, tunjangan kematian dan tunjangan hari tua.
4. Fasilitas merupakan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan berupa tempat kerja, pakaian kerja, cuti kerja, transportasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Perilaku Pemimpin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot”**.

2. Landasan Teori

Pemimpin

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang kepemimpinan dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Kepemimpinan tidak hanya dilihat dari baik saja, akan tetapi dapat dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon-calon pemimpin. Menurut Kartono (2003). adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan menurut Young dalam Kartono (2003) lebih terarah dan terperinci dari definisi sebelumnya. Menurutnya kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat langsung maupun tidak langsung, pada priode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat

menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2000 mengungkapkan bahwa “Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung”. Dengan demikian tidak diragukan lagi bahwa uang masih tetap merupakan motivator paling penting, untuk itu perusahaan menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tetap, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Motivasi

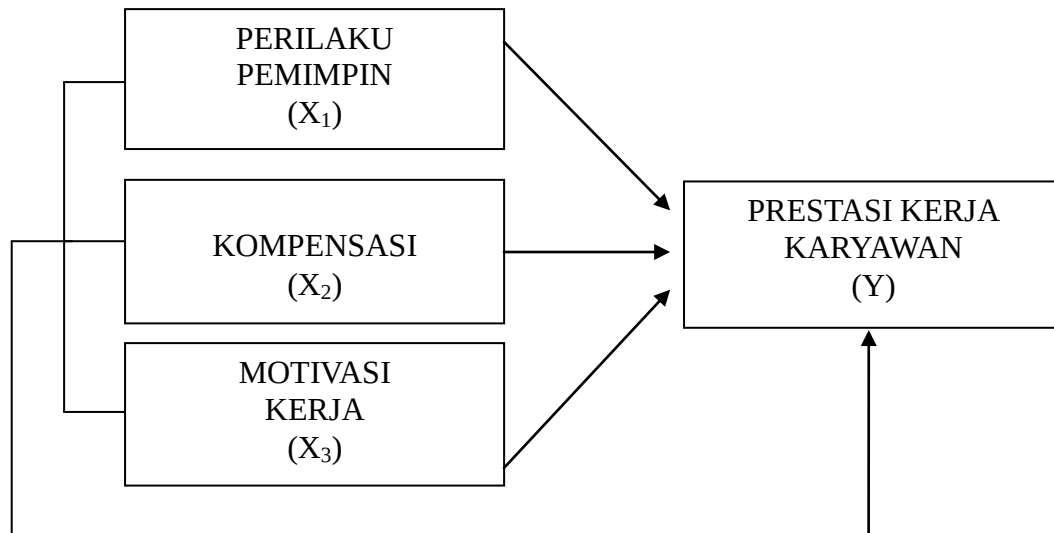
Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada prpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Hariandja (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Hasibuan, 2004:94). Siswanto (2002:235) “Prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya”. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, kedisiplinan. Penilaian prestasi kerja perlu dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan, 2004:87).

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Kerangka Pikir



3. Metodologi penelitian

Menurut Siregar (2017:7) “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2015:37) hubungan yang bersifat sebab akibat bisa dikatakan dengan hubungan kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif, di mana metode penelitian *survey* menurut Sugiyono (2015:6) adalah “Metode yang diperlukan untuk memperoleh data dari tempat tertentu dan bukan buatan, dari metode ini peneliti mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya”.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau objek penelitian” (Sugiyono, 2008:87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot yang berjumlah 93 orang karyawan. ”Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi” (Djarwanto, 2003:108). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus Slovin (Kriyantono, 2008:162), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan.

Berdasarkan rumus Slovin untuk jumlah populasi 93 orang, maka jumlah sampel yang akan diteliti dengan batas kesalahan yang diinginkan 5%. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *Judgment Sampling* (pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan, teknik ini merupakan metode penetapan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:36) “Metode analisis asosiatif adalah suatu metode yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas variabel-variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Pemimpin

Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
PP1	0,423	0,00	Valid
PP2	0,298	0,003	Valid
PP3	0,350	0,000	Valid
PP4	0,452	0,000	Valid
PP5	0,498	0,000	Valid
PP6	0,375	0,000	Valid
PP7	0,469	0,000	Valid
PP8	0,467	0,000	Valid
PP9	0,550	0,000	Valid
PP10	0,480	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel perilaku Pemimpin tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai Sig (Probabilitas) < 0,05.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
K1	0,775	0,000	Valid
K2	0,492	0,000	Valid
K3	0,553	0,000	Valid
K4	0,656	0,000	Valid
K5	0,487	0,000	Valid
K6	0,490	0,000	Valid
K7	0,591	0,000	Valid
K8	0,362	0,000	Valid
K9	0,542	0,000	Valid
K10	0,620	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kompensasi tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai Sig (Probabilitas) < 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
MK1	0,524	0,000	Valid
MK2	0,458	0,000	Valid
MK3	0,623	0,000	Valid
MK4	0,599	0,000	Valid
MK5	0,545	0,000	Valid
MK6	0,513	0,000	Valid
MK7	0,545	0,000	Valid
MK8	0,479	0,000	Valid
MK9	0,539	0,000	Valid
MK10	0,638	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai Sig (Probabilitas) < 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Item	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
PKK1	0,703	0,000	Valid
PKK2	0,527	0,000	Valid
PKK3	0,641	0,000	Valid
PKK4	0,697	0,000	Valid
PKK5	0,486	0,000	Valid
PKK6	0,580	0,000	Valid
PKK7	0,490	0,000	Valid
PKK8	0,521	0,000	Valid
PKK9	0,809	0,000	Valid
PKK10	0,641	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel prestasi kerja karyawan tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai Sig (Probabilitas) < 0,05.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis *SPSS (Statistical Package for Social Science) version 17.0* yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* akan menunjukkan nilai yang reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Perilaku Pemimpin	0,650	Reliabel
Kompensasi	0,752	Reliabel
Motivasi kerja	0,729	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,807	Reliabel

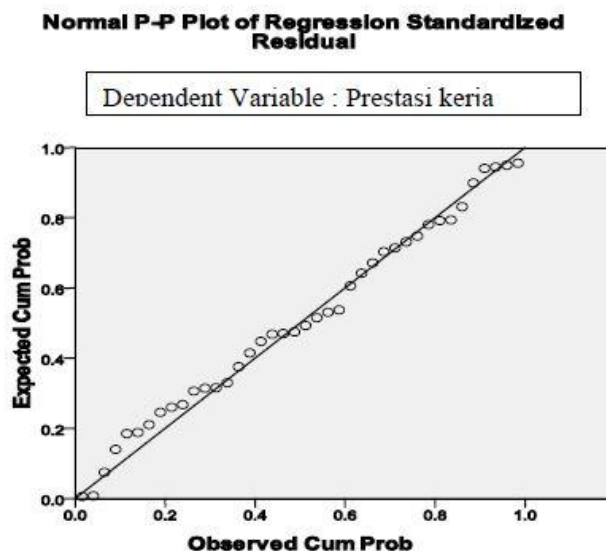
Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Sedangkan dari hasil perhitungan reliabilitas kuesioner diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,650 untuk perilaku pemimpin, 0,752 untuk kompensasi, 0,729 untuk motivasi kerja, dan 0,807 untuk variabel prestasi kerja karyawan, karena masing-masing nilai koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan sebesar 0,6 atau lebih besar, sehingga variabel-variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut: Uji Normalitas Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan.

Gambar 2
Uji Normalitas PP-plot



Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik atau data searah dan mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,237	4,64003

a. Predictors: (Constant), PERILAKU PEMIMPIN, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa Kuatnya hubungan antara perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,510 (Tingkat hubungan sedang). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 23,7% sedangkan sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas, dalam (Ghozali 2017:97).

Tabel 7
Hasil Uji

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,626	5,990		,939
	PERILAKU PEMIMPIN	,573	,179	,339	,002
	KOMPENSASI	,203	,101	,199	,048
	MOTIVASI KERJA	,097	,110	,086	,381

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien untuk Perilaku Pemimpin
 - a. Statistik t_{hitung} didapat angka 3,204
 - b. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,204 > 1,986$) serta nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Koefisien untuk Kompensasi
 - a. Statistik t_{hitung} didapat angka 2,000
 - b. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,000 > 1,986$) serta nilai probabilitas sebesar $0,048 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Koefisien untuk Motivasi Kerja
 - a. Statistik t_{hitung} didapat angka 0,879
 - b. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,879 < 1,986$) serta nilai probabilitas sebesar $0,381 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2 Uji statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , atau dengan kata lain uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, dalam (Ghozali 2017:96).

Tabel 8**Uji F**Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,626	5,990		,939	,350
	PERILAKU PEMIMPIN	,573	,179	,339	3,204	,002
	KOMPENSASI	,203	,101	,199	2,000	,048
	MOTIVASI KERJA	,097	,110	,086	,879	,381

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,258 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,258 > 2,53$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,204 > 1,986$) serta nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil uji secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,000 > 1,986$) serta nilai probabilitas sebesar $0,048 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Hasil uji secara parsial $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,879 < 1,986$) serta nilai probabilitas sebesar $0,381 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Hasil uji secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 11,258 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,258 > 2,53$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Kuatnya hubungan antara perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,510 (Tingkat hubungan sedang). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 23,7% sedangkan sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas karena kontribusi pengaruh perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot sebesar 23,7%, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan untuk lebih memperhatikan ketiga variabel bebas yang diamati, karena perilaku pemimpin, kompensasi, dan motivasi kerja yang tepat akan memperkuat prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Daan Mogot.
2. Hal-hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan, karena dengan pendidikan dan pelatihan yang meningkat akan menyebabkan meningkat pula prestasi kerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel dan menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Daft, L Richard. 2003. *Manajemen*. Edisi terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen (Edisi Kedua dan Ketiga)*, BPFE (Anggota IKAPI) Gadjah Mada Press. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. H. Masagung. Jakarta.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen, Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. H. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Kartono, Surakhmad. 2003. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*. Tarsito. Bandung.
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosdakarya*. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2001. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Plunkett, Warren R. dan Attner, Raymon F. 2005. *Introduction to Management*. Kent Publishing Company. Boston.
- Prawirosentono, S. 2000. *Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu, Quality Management Abad 21*. Penerbit PT. Bina Aksara. Jakarta
- Priyatno. 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Muhammad. 2012. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Mandar Maju. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia, Praktik Penelitian*. CAPS. Yogyakarta.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.