

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. PDAM TIRTA JATI SUMBER KABUPATEN CIREBON

Yodi Rudiantono Dan Iwa Widyatmadja Nasuhi

Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati (UNSWAGATI) Cirebon

Email: r_yodi@yahoo.com

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai PT. PDAM Tirta Jati Sumber Kabupaten Cirebon. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. PDAM Tirta Jati, teknik sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan jenis simple Random Sampling yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang. Berdasarkan uji validitas dan reabilitas hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya adalah semua pernyataan valid dan realibel. Hasil uji normalitas-kolmogorov menunjukkan nilai 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel terdistribusi normal. Hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai VIF 1,457 dan $< 0,10$ dan nilai tolerance 0,686 $> 0,10$ dengan demikian maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 1) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 6,018 > t_{tabel} 1,673$ dan pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 39% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar yang diteliti. 2) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 7,523 > t_{tabel} 1,673$ dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 50,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar yang diteliti. 3) Kompensasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 56,603 > F_{tabel} 3,16$ hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi adalah sebesar 57,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar yang diteliti.

Kata Kunci: *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja Pegawai*

Pendahuluan

Motivasi merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain berupa dorongan agar seseorang tersebut mempunyai gairah dan semangat dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangat

kerja seseorang agar mau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dengan menggunakan potensi dan segenap kemampuannya dalam mencapai tujuan tersebut. Apabila di suatu perusahaan karyawan tersebut mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan sangat berdampak baik bagi perusahaan dikarenakan seseorang tersebut akan bekerja dengan mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi, memiliki tanggung jawab yang tinggi dan juga meningkatkan kedisiplinan karyawan yang berimbas pada naiknya produktivitas perusahaan, mutu, dan kinerja karyawan yang selalu baik sehingga selalu meningkat karena memiliki gairah dan antusiasme atas suatu pencapaian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peran menaikkan motivasi pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang atasan dapat sangat berpengaruh atas keberhasilan menaikkan motivasi karyawan dikarenakan peran pemimpin dalam suatu perusahaan adalah mendorong karyawan agar mau bekerjasama mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini peran gaya kepemimpinan di rasa kurang maksimal dari mulai kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pengakuan pemimpin atas prestasi kerja pegawai, dan juga komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang terpenting dan tujuan setiap karyawan memberikan jasanya untuk di beri timbal balik atas hasil kerja yang diberikan. Peran kompensasi sangat penting yakni sebagai pelengkap kebutuhan karyawan demi hasil kerja yang tinggi untuk perusahaan. Dalam penerapan pemberian kompensasi di PDAM Tirta Jati menurut observasi berupa wawancara langsung adanya anggapan sebagian karyawan bahwa seberapa besar atau baiknya kinerja yang diberikan dianggap sama. Dalam peran menaikkan motivasi kerja kurangnya pemberian kompensasi langsung seperti *reward* maupun bonus ataupun penghargaan atas prestasi kerja yang minim sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai.

Apabila kompensasi di rasa tidak sesuai dengan kerja karyawan maka akan memicu perilaku karyawan yang pasif maupun negatif salah satunya dengan menurunnya motivasi bekerja yang berimbas pada produktivitas menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan karyawan dan menurunnya kinerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan masalah asosiatif. Dengan menggunakan penelitian asosiatif, penulis ingin mengetahui pengaruh antara variable independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi). Adapun metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Sugiyono, (2017:20) dalam bukunya mengutarakan bahwa metode asosiatif adalah **“judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hubungan dua variable atau lebih.”**

1. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono, (2017:219) mengutarakan bahwa teknik pengumpulan data adalah :

“Yaitu berkenaan dengan ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), Kuisisioner (angket), dan Observasi (pengamatan)”.

Penelitian Lapangan

Yaitu mengadakan penelitian pada perusahaan yang menjadi obyek penelitian secara langsung yang mencakup:

1) Interview (wawancara)

Wawancara digunakan untuk teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil .

2) Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner .

4) Studi Pustaka

Yakni teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku yang terkait dengan masalah yang diteliti, jurnal-jurnal dan laporan yang ada dengan masalah yang akan di pecahkan.

5) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2014:42).

Data Sekunder

Merupakan data yang diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar,2014:42).

2. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap skor *item* dengan total skor *item* yang diperoleh dalam penelitian. Dari hasil perhitungan korelasi didapat suatu koefisien korelasi untuk menentukan suatu *item* layak digunakan atau tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *product Moment Pearson* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:276)

Dimana:

R = Nilai korelasi

n = Jumlah Sampel (responden)

x = Skor tiap item (nilai pernyataan)

y = Skor total item (jumlah skor tiap responden)

Selanjutnya nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan derajat kebebasan $n-2$ ($df = n-2$).

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yakni uji yang digunakan dalam rangka menganalisis hubungan-hubungan antar variabel melalui suatu pengujian untuk mengetahui apakah data-data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak, atau memiliki sifat multikolinearitas dsb. (Umar, 2014:175).

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji klasik dengan menggunakan uji normalitas data dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Sumber: Ghozali (2016: 157)

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis berganda. Ghozali (2016:103) mengemukakan bahwa: **”Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”**. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolinearitas). Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain 0,50 dan 0,90).

b. Analisis Regresi

Analisa regresi merupakan cara untuk mmengestimasi atau memprediksi nilai rata – rata satu variable atas dasar nilai tetap dari variable lainnya (Ghozali, 2016 :17). Analisis regresi dengan menggunakan batuan paket program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23.0 for Windows.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2017 : 305)

2) Koefisien Korelasi

Interval koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017 : 278)

3) Koefisien Determinasi

Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Karyawan maka digunakan koefisien determinasi.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber :Ghozali (2016 : 95)

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi.

r^2 = Korelasi

Dasar pengambilan keputusan dalam koefisien determinasi ini yakni dengan melihat criteria sebagai berikut:

1. Jika $r^2 = 1$ artinya, bahwa model sesuai dan menerangkan semua variabilitas dalam variabel (Y).
2. Jika $r^2 = 0$ artinya, bahwa tidak ada hubungan antara regeresor (X) dengan variabel (Y).

Besarnya nilai koefisien determinasi (*r square*) hanya antara 1-0. Namun jika dijumpai r^2 nialinya minus (-), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin kecil nilai r^2 , maka semakin lemah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai r^2 semakin mendekati nilai 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

4) Uji Hipotesis

Menurut Umar, (2014:104) Hipotesis merupakan suatu perumusan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun /mengarahkan penyelidikan selanjutnya.

5) Uji t (Persial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017: 278), untuk menguji koefisien korelasi produk moment dapat digunakan statistik uji t yang rumusnya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dengan $dk = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$ Perumusan Hipotesis dalam uji t (parsial) ini adalah sebagai berikut:

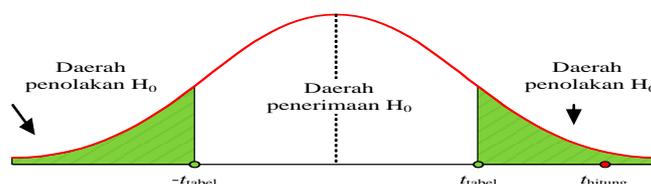
Ho : $b = 0$ Artinya kompensasi dan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai

Ho : $b \neq 0$ Kompensasi dan Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai

Untuk menentukan Ho ditolak atau diterima yaitu dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan melihat nilai signifikan dari hasil output SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan dengan kriteria pengujian berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat(Y) (Ho ditolak Ha diterima)

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y) (H_0 diterima H_a ditolak).



Gambar **Error! No text of specified style in document.**1Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji t

Sumber : Sugiono (2017: 252)

6) Uji F (Simultan)

Uji F dikenal juga dengan nama uji serentak atau uji model/anova. Uji F sendiri bertujuan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh semua variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan atau probabilitas dari hasil perhitungan SPSS dan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), F_{tabel} dapat dicari dengan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$. Untuk mencari F_{hitung} dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:284)

Keterangan:

R = koefisien korelasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel.

Perumusan hipotesis pada uji F (Simultan) adalah sebagai berikut:

H_0 = Kompenasai dan Gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

H_a = Kompenasai dan Gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

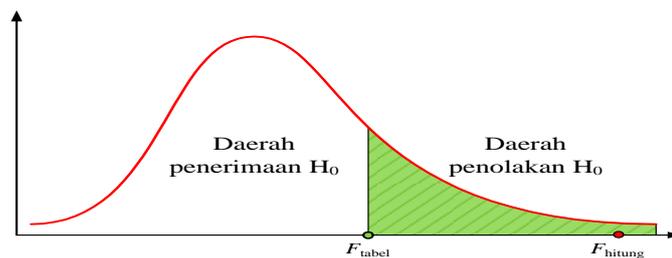
Untuk menentukan H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan melihat nilai signifikansi dari hasil *output* SPSS, kriteria pengujian berdasarkan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (H_0 ditolak H_a diterima)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (H_0 diterima H_a ditolak).

Sedangkan kriteria pengujian berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS yaitu:

1. Jika nilai sig, $< 0,05$ maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika nilai sig, $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) (H_0 ditolak, H_a diterima).

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis digambarkan sebagai berikut:



Gambar **Error! No text of specified style in document.** 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji f

Sumber : Sugiono (2017: 252)

Hasil dan Pembahasan

A. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Motivasi (Y) kerja pegawai PT. PDAM Tirta Jati Sumber Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y) pada pegawai PT.PDAM Tirta Jati, hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat motivasi kerja pegawai, dilihat dari nilai t_{hitung} $3.20 > t_{tabel}$ 1.673 yang artinya signifikan. Hipotesis pertama juga

diperoleh tingkat pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu 39% dimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai adalah signifikan dan sisanya 61% motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini dikuatkan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, hal ini pernah diteliti dalam jurnal yang diteliti oleh Natalia (2015) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kemudian penelitian lainnya yang telah diteliti oleh Hasmin, dkk, (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat motivasi bekerja para pegawai PT.PDAM Tirta Jati Sumber Kabupaten Cirebon.

Kompensasi di PT. PDAM Tirta Jati Sumber masih perlu diperbaiki. Hal ini diperoleh dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 orang responden. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata terendah yang terdapat pada butir pertanyaan ke-(3) yang terdapat pada table distribusi frekuensi yang menyatakan bahwa insentif yang diberikan Perusahaan dirasa kurang sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai. Sedangkan besarnya nilai rata-rata pada butir pertanyaan ke-(5) menunjukkan bahwa asuransi atau jaminan-jaminan yang diberikan perusahaan kepada para pegawai mampu memberikan rasa aman dalam bekerja.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X_2) Terhadap Motivasi (Y) Kerja pegawai PT. PDAM Tirta Jati Sumber Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik gaya suatu pemimpin dalam menjalankan suatu perusahaan maka semakin karyawan termotivasi dalam bekerja, dilihat nilai t_{hitung} 4.953 > t_{tabel} 1.673 artinya signifikan. Hipotesis kedua juga diperoleh tingkat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu 50,3% dimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

pegawai adalah signifikan dan sisanya 49,7% motivasi Kerja pegawai dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanuar (2016) yang hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian lain Yayan (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemudian hasil penelitiannya Resy dan Suhartini (2012) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan di PT. PDAM Tirta Jati Sumber masih perlu diperbaiki. Hal ini diperoleh dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 orang responden. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata terendah Kecilnya nilai rata-rata pada butir pertanyaan ke-(11) yang terdapat pada tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan bahwa kendali penuh atas suatu kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dirasa kurang baik bagi para pegawai. Sedangkan besarnya nilai rata-rata pada butir pertanyaan ke-(4) dan (5) menunjukkan bahwa kesempatan yang diberikan pimpinan kepada para pegawai untuk mencapai suatu tugas dengan caranya sendiri dan juga pimpinan memberikan petunjuk dan pengarahan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dirasa mampu memberikan fokus dan semangat dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Hal ini berarti jika pegawai ingin termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka pimpinan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar para pegawai lebih mempunyai gairah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja.

C. Pengaruh Kompensasi (X_1) Dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. PDAM Tirta Jati Sumber Kabupaten Cirebon, dilihat dari nilai $F_{hitung} 36.219 > F_{tabel} 3.17$ artinya signifikan. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga juga diperoleh tingkat pengaruh kompensasi (X_1) dan

gaya kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu 57,5% dimana kompensasi dan gaya kepemimpinan bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan sisanya sebesar 47,5% Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini didukung kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Didik dan Sri. (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hal ini Juga pernah diteliti oleh Ndaru (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. berarti PT. PDAM Tirta Jati dalam menaikan motivasi kerja perlu diperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan layak serta penerapan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi dan keadaan mampu membuat karyawan termotivasi dan bekerja dengan lebih baik.

Seperti yang telah diurai diatas, bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja cukup signifikan. Dalam hal ini jika gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan sudah baik, serta tingkat kompensasi yang tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. PDAM Tirta Jati.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengumpulkan segala informasi yang telah dirangkum dan menarik kesimpulan sebagai berikut:

Melalui analisis dan hasil penelitian yang telah didapatkan berupa pengolahan data mengenai pengaruh Kompensasi dan gaya kepemimpinan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai maka semakin meningkat motivasi bekerja para pegawai dan Tingkat kompensasi terendah yaitu ada pada dimensi faktor Kompensasi langsung hal ini dilihat dari nilai terendah berdasarkan hasil jawaban kuesioner dan presepsi pegawai pada tabel distribusi frekuensi yaitu terkait pada pernyataan insentif yang diberikan kepada pegawai dirasa belum sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan pegawai. Sedangkan skor

tertinggi kompensasi terdapat pada pernyataan bahwa asuransi atau jaminan-jaminan yang diberikan perusahaan kepada para pegawai mampu memberikan rasa aman dalam bekerja.

2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi/baik gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang Pemimpin di perusahaan maka semakin meaniakan motivasi bekerja para pegawai dan,hal ini dapat dilihat dari nilai tertinggi berdasarkan hasil jawaban kuesioner dan presepsi pegawai pada tabel distribusi frekuensi yaitu terkait pada pernyataan yang menunjukkan bahwa Pemimpin memberikan petunjuk dan pengarahan terstruktur kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan juga pimpinan memberikan arahan langsung mengarahkan pegawai dalam hal memprioritaskan pekerjaan sehingga memberikan fokus dan semangat dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
3. Tingkat motivasi kerja pegawai terendah yaitu ada pada dimensi kebutuhan keamanan hal ini dapat dilihat dari nilai terendah berdasarkan hasil jawaban kuesioner dan presepsi pegawai pada tabel distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai yaitu terkait rasa aman para pegawai dalam bekerja tanpa ada ancaman pemecatan. Sedangkan skor tertinggi motivasi kerja terdapat pada pernyataan yang menyatakan bahwa para pegawai di perusahaan menjalin hubungan kekerabatan dengan sangat harmonis.

BIBLIOGRAFI

- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media,
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Umar, H., 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Jurnal

- Arumwanti, N. W., 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatra Utara *Akademi pariwisata medan jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol. 13 No.1/ Maret 2013*.
- Bukhori, M., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Financial Terhadap Motivasi Kerja PT . REZA PERKASA SIDOARJO *STIE Asia malang Meria Seftina Jurnal JIBEKA Vol.10, No.1Februari 2016 : 34 – 41*.
- Hardiyana, A., Iskandar, S., Nurlaila, L., 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru.*STIE Pasundan Bandung Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Enterpreunership ISSN 2443-0633. Vol.7,No. 2, Oktober 2013 , 64-74*.
- Hasim , Gunawan , & Asriani, A., 2016. Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi ,Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng . *PPs STIE Nobel IndonesiaJurnal Analisis ,Vol. 5 No. 1 : 15 – 21 September , 2016 .*

- Marwansyah Dan Oemar, Y., 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK OCBC NISP Tbk. CABANG PEKAN BARU .*Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol.7 , No.2 , Mei 2015.*
- Marwita, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi , Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG. *Universitas Maritim Raja Ali Haji Skripsi.*
- Masitoh, D, S., 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan DI BANK BTN CABANG BANDUNG .*Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol.4 , No.1 , Maret 2013 .*
- Murwanto, D, dan Ratnasari S, L., 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fastprecision Manufacturing Indonesia Batam. *Universitas Batam Jurnal Ilmiah , Zona Manajerial , Volume 8 No2, Maret 2016 .*
- Prasastono N. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja KaryawanDI HOTEL MURIA SEMARANG.*Universitas Stikubank Semarang Jurnal Dinamika KepariwisataVol. XI No.2, Oktober 2012.*
- Sambiran, B., Sepang, J., Dan Dotulong , L., 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Financial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. ADIRA FINANCE MANADO . *Universitas Sam Ratulangi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis ,Jurusan Manajemen Jurnal Emba ISSN 2303-11 Vol.3 No.3 , Hal 150-158 ISSN 2303-11*
- Sihabudin. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja DI PT. HAMATETSU INDONESIA. *Universitas Buana Perjuangan SemarangJurnal Manajemen & Bisnis Kreatif ISSN 2528-0597 Vol. 1, No. 2, Juli , 2016 .*
- Susanto, Y., 2016. Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja KaryawanDI KOPERASI SIMPAN PINJAM PALEMBANG.*Jurnal Ekonomica ShariahISSN 2641-002X Vol. 2 No. 1 Edisi Februari 2016.*
- Triyanto, A., Dan Sudarwati. 2014 . Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja PT. KAI DI STASIUN SRAGEN .*Jurnal Paradigma ISSN 1693-0827Vol.12 , No1, Februari – Juli -37 .*
- Wismora, R., Dan Muchtar, B., 2015. Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pasman Barat.