

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUTTAMKIN NUSA TENGGARA BARAT UNIT AIKMEL LOMBOK TIMUR

**Muhammad Masruron**

*muhammadmasruron@gmail.com*

Program Studi Perbankan Syariah IAI Hamzanwadi NW Pancor

**Iba Hariah**

*ibahariah780@gmail.com*

Program Studi Perbankan Syariah IAI Hamzanwadi NW Pancor

**Abstract** - This study aims to determine the effect of leadership, motivation, training, and compensation on employee performance at the Baituttamkin Sharia Cooperative NTB Aikmel Unit, this research method is quantitative using an associative approach. , training, and compensation by 4.18%. the remaining 58.2% is explained by other variables outside the variables in this study. Data analysis using multiple linear regression with the equation  $Y = 4.617 + 0.894 X_1 + 0.714 X_2 + 0.477 X_3 + 0.724 X_4$ . For the results of the F (simultaneous) test, the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $1.796 > 1.045$ ) with a significant value level of ( $0.000 < 0.05$ ) means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is generally accepted all independent variables affect the dependent variable. While the partial (individual) test of leadership ( $X_1$ ) with sig ( $0.01$ ) means that the better the leadership, the positive effect on employee performance, the motivation variable ( $X_2$ ) with sig ( $0.30$ ) means that the increase in employee motivation affects employee work results. The compensation variable ( $X_4$ ) is significant ( $0.50$ ), meaning that high compensation that affects the level of employee needs affects work results, the training variable ( $X_4$ ) sig ( $0.01$ ) means that training is needed to support the work to the maximum.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Compensation, Training, and Performance

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Syariah Baituttamkin Unit Aikmel NTB, metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. , pelatihan, dan kompensasi sebesar 4,18%. sisanya 58,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 4,617 + 0,894 X_1 + 0,714 X_2 + 0,477 X_3 + 0,724 X_4$ . Untuk hasil uji F (simultan), nilai  $F_{count} > F_{tabel}$  ( $1,796 > 1,045$ ) dengan taraf nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara umum semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan uji parsial (individu) kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan sig ( $0,01$ ) artinya semakin baik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan sig ( $0,30$ ) artinya peningkatan motivasi kerja karyawan berpengaruh hasil kerja karyawan. Variabel kompensasi ( $X_4$ ) signifikan ( $0,50$ ), artinya kompensasi tinggi yang mempengaruhi tingkat kebutuhan karyawan mempengaruhi hasil kerja, variabel pelatihan ( $X_4$ ) sig ( $0,01$ ) artinya diperlukan pelatihan untuk menunjang pekerjaan secara maksimal.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, dan Kinerja

---

## PENDAHULUAN

Dalam setiap lembaga atau perusahaan tentu tidak terlepas dari sosok seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, bimbingan maupun motivasi secara langsung kepada setiap bawahannya agar dapat bekerja dengan baik. Perlu diketahui bahwa seorang pemimpin bukan sekedar hanya berkuasa, akan tetapi bagaimana mendorong terwujudnya suatu nilai positif yang dapat memberikan perubahan positif bagi semua anggota/karyawan organisasi tersebut (Sule dan Saefullah, 2019;212). Salah satu kriteria pemimpin yang dikatakan sukses dalam organisasi yakni pemimpin yang dicintai bawahannya. Menurut Hafidhuddin dan Hendri Tanjung (2019; 130) Organisasi yang berjalan dengan baik, kalau pemimpin tersebut dinakhodai oleh seorang pemimpin yang dicintai bawahannya. Menurut Ajeng Retno (2015), menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang positif antara pemimpin dan kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar (Siagian, 1999;200). Demikian pula halnya pada praktek lembaga keuangan mikro syariah yang menyediakan jasa layanan kepada masyarakat, tentu membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengemban amanah dengan baik dan profesional.

Setiap perusahaan khususnya pada lembaga keuangan yang berbasis syariah tentu memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan nama baik dari perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM) yang berbudi pekerti yang baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa di dukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut Edi Sutrisno (2017,109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Menurut Hasibuan (2009;40) seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika termotivasi dalam bekerja. Demi kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memberikan motivasi tambahan bagi karyawannya baik berupa finansial taupun non-finansial. Salah satu tugas seorang pemimpin adalah dapat memberikan motivasi bagi bawahannya.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang dibayangkan kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, hal tersebut belum menjamin bahwa para karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu

bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain motivasi hal yang perlu diperhatikan dalam menjalankan kelembagaan sebuah organisasi yaitu pemeliharaan karyawan salah satunya dengan memberikan pelatihan.

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012,202). Pelatihan sangat diperlukan setiap karyawan memahami dasar-dasar pekerjaan sebelum memulai bekerja. Hal yang tidak kalah penting lainnya adalah memberikan kompensasi kepada setiap karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan (Mila Badriyah, 2015,154). Sedangkan menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebisa mungkin berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kemudian bagaimana proses mempengaruhi ini bisa terjadi dalam sebuah perusahaan seperti koperasi syariah. Di Baituttamkin NTB Unit Aikmel sendiri memiliki 15 orang karyawan atau bisa disebut sebagai pengelola dalam lembaga tersebut yang terdiri dari kepala unit (KU), dua orang SFO (Senior field officer), dua AO (Accounting Officer), dua OO (Operation Officer), dua MIS (Management Information Support), dan enam FO (Field Officer). Masing-masing jabatan yang diemban tentu akan mendapatkan kompensasi sesuai tingkatan dan kinerjanya. Kualitas kerja sangat memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan Baituttamkin NTB Unit Aikmel hal ini juga berdampak pada kompensasi yang diterima. maka perlunya peran penting pimpinan dalam mengorganizer bawahannya

## STUDI LITERATUR

### A. pengertian kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut George R. Terry, *leadership is activity of influencing people to strive willing for mutual objective*, kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan (Sedarmayanti, 2011;249). Menurut Stoner, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok yang saling berhubungan (Handoko,2008;48).

Sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan menurut Keith Davis seperti yang dikutip (Miftah Thoha 2000;43).

- 1) kecerdasan, pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi

---

dibandingkan dengan yang dipimpin.

- 2) Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil karena mempunyai keinginan menghargai dan di hargai.
- 3) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut kartono (2010), gaya kepemimpinan seseorang dapat di lihat dan di nilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan.
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

## B. Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut akan dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2017: 116).

1. Faktor Intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :
  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab

## C. Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011) yaitu:

1. Instruktur; Para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta; Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu

dan kualifikasi yang sesuai dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi; Materi pelatihan pun harus dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode; Metode pelatihan sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan pelatihan; Apa manfaat dan fungsi dari pelatihan itu sendiri
6. Sasaran; Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

#### D. Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2009;86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c. Insentif merupakan imbalan financial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang di berikan pada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

#### E. Kinerja

Menurut Mitcell yang di kutip oleh Soedarmayanti (2010) mengemukakan terdapat lima instrumen yang dapat di gunakan dalam mengukur pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, yaitu:

##### 1) Kualitas kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja yang di capai bedasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya, kualitas kerja ini meliputi kerapian pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan perusahaan, dan kecermatan dan ketelitian dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

##### 2) Ketepatan Waktu (*Pomptness*)

Individu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mampu memanfaatkan waktu untuk hal - hal berguna yang berhubungan dengan pekaerjaan.

##### 3) Inisiatif (*Initive*)

Individu memiliki keberanian untuk menyampaikan ide atau gagasan yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, individu juga harus memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.

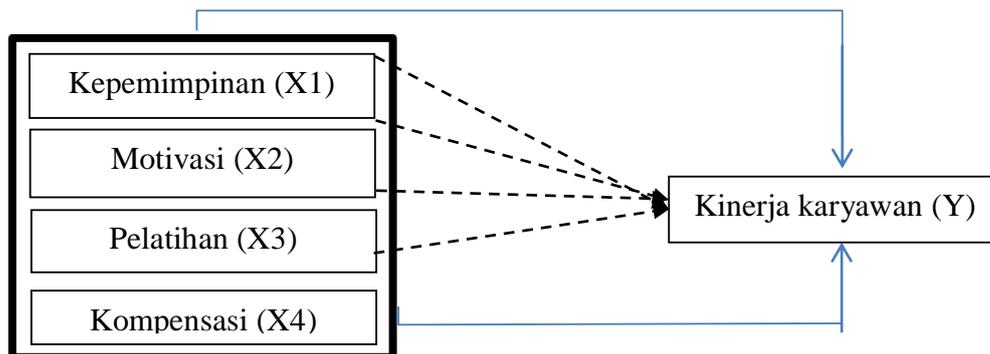
##### 4) Kemampuan (*Copability*)

Kemampuan di sini meliputi, keterampilan individu dan memiliki sikap profesional.

5) Komunikasi (*Communication*)

Individu mampu membangun komunikasi dengan atasan dan rekan kerja dalam rangka pendiskusan tugas agar tidak terjadi kesalahan karena adanya salah informasi. Individu pun mampu membangun lingkungan yang menyenangkan untuk meningkatkan gairah kerja.

Untuk mempermudah memahami hasil penelitian ini, maka peneliti merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual, kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Keterangan :  $\longrightarrow$  = simultan (bersama-sama)     $-----\blacktriangleright$  = parsial (individu)

### Hipotesis

- a.  $H_{o1}$  : Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja
- b.  $H_{o2}$  : Tidak pengaruh antara motivasi dengan kinerja
- c.  $H_{o3}$  : Tidak ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja
- d.  $H_{o4}$  : Tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja
- e.  $H_{a1}$  : Ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja
- f.  $H_{a2}$  : Ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja
- g.  $H_{a3}$  : Ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja
- h.  $H_{a4}$  : Ada pengaruh antara konvensasi dengan kinerja

### METHODOLOGY

Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research* atau penelitian penjelasan (asosistif) yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel – variabel yang terdiri dari dua variabel atau lebih, yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan, motivasi dan kinerja karyawan, pelatihan dan kinerja karyawan, konvensasi dan kinerja karyawan. Menurut Burhan Bugin (2008;38), penelitian eksplanasi masi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau

pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Karena itu penelitian eksplanasi menggunakan sampel dan hipotesis.

Dalam pelaksanaannya *explanatory research* ini menggunakan metode penelitian survei. Pada format eksplanasi survei, peneliti diwajibkan membangun hipotesis penelitian dan mengujinya di lapangan melalui kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan penelitian komperatif, karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala Sugiono (2008;14) Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi Sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

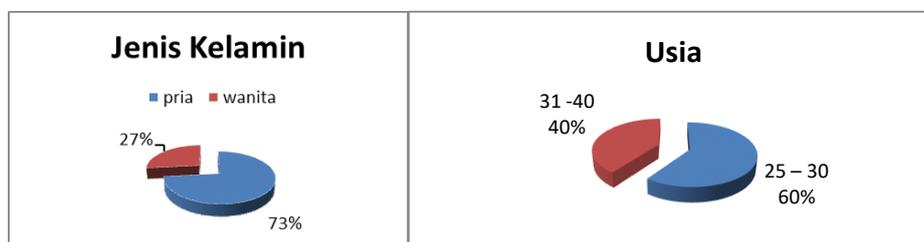
1. Populasi yang diteliti adalah karyawan koperasi Syariah Batuttamkin NTB Unit Aikmel, jumlah sampel yang di ambil yaitu 15 responden yang merupakan pegawai tetap. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan analisis identitas responden, dilihat dari jenis kelamin, usia, dan jabatan. Diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria sebanyak 11 orang dan wanita 4 orang. Berdasarkan usia karyawan yang bekerja didominasi yang berumur 25 - 30 berjumlah 9 orang, kemudian yang berumur 31- 40 berjumlah 6 orang. Berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa FO lebih dominan dari yang lainnya.
2. Karakteristik responden



**Gambar II. Karakteristik berdasarkan jabatan**

Berdasarkan Gambar II diatas jumlah responden di dominasi oleh FO ( Field Officer) sebesar 40%. Selanjutnya disusul respon SFO (Senior field officer), AO (

Accounting Officer), OO ( Operation Officer), dua MIS ( Managment Information Support), dan masing-masing sebesar 13%. Sedangkan responden paling sedikit oleh kepala unit (KU) sebesar 17%.



**Gambar III. Karakteristik responden Usia dan Jenis kelamin**

Berdasarkan gambar III diatas karakteristik berdasarkan Jenis kelamin didominasi oleh wanita sebesar 73% kemudian pria sebesar 27%. Sedangkan berdasarkan Usia antara 25-30 terbanyak sebesar 60% selanjutnya usia antara 31-40 sebesar 40%.

## Analisis Kuantitatif

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *product momen*. Apabila *item* mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,514. Maka *item* tersebut lolos seleksi dan digunakan sebagai bagian dari skala dalam bentuk final, tetapi apabila koefisien korelasi kurang dari 0,514. Maka *item* dianggap mempunyai daya deskriminasi dan tidak di ikutkan dalam skala bentuk final.

<b>Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan</b>			
No soal	r hitung	syarat	kesimpulan
1	0,587	>0,514	valid
2	0,569	>0,514	valid
3	0,737	>0,514	valid
4	0,575	>0,514	valid
5	0,622	>0,514	valid
6	0,654	>0,514	valid
7	0,650	>0,514	valid
8	0,797	>0,514	valid
<b>Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi</b>			
No soal	r hitung	syarat	kesimpulan
9	0,644	>0,514	valid
10	0,728	>0,514	valid
11	0,886	>0,514	valid
12	0,740	>0,514	valid
13	0,810	>0,514	valid
<b>Hasil Uji validitas Variabel Pelatihan</b>			
No soal	r hitung	syarat	kesimpulan
14	0,631	>0,514	valid
15	0,730	>0,514	valid

16	0,764	>0,514	valid
17	0,631	>0,514	valid
18	0,844	>0,514	valid

#### Hasil Uji validitas Variabel Kompensasi

No soal	r hitung	syarat	kesimpulan
19	0,697	>0,514	valid
20	0,866	>0,514	valid
21	0,565	>0,514	valid
22	0,594	>0,514	valid

#### Hasil Uji validitas Variabel Kinerja

No soal	r hitung	syarat	kesimpulan
23	0,839	>0,514	valid
24	0,921	>0,514	valid
25	0,923	>0,514	valid
26	0,743	>0,514	valid
27	0,880	>0,514	valid
28	0,701	>0,514	valid
29	0,791	>0,514	valid
30	0,713	>0,514	valid

#### 1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner memenuhi syarat reliabel. Instrumen dikatakan reliabel atau cukup andal jika memiliki *Croambach Alpha* lebih dari 0,6. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian reliabilitas:

#### Hasil Uji Reliabilitas

No	item pertanyaan	nilai $\alpha$	keterangan
1	kepemimpinan	0,735	Reliabel
2	motivasi	0,623	Reliabel
3	pelatihan	0,717	Reliabel
4	kompensasi	0,645	Reliabel
5	kinerja	0,617	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel bersifat reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Crombach Alpha* semua variabel lebih besar 0,6.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

#### Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		beta	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error		t	sig
1 (Constant)	4.617	1.192		27.013	.004

Kepemimpinan	.849	.735	.329	48.403	.001
Motivasi	.714	.623	.114	33.047	.030
Pelatihan	.477	.717	.201	29.283	.042
Kompensasi	.724	.445	.173	36.847	.050

Variable kinerja, data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.617 + 0,894 X_1 + 0,714 X_2 + 0,477 X_3 + 0,724 X_4$$

**Keterangan:** Y= kinerja, X<sub>1</sub>= kepemimpinan, X<sub>2</sub>= motivasi, X<sub>3</sub>= pelatihan, X<sub>4</sub>= kompensasi. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 4.617 artinya jika kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), pelatihan (X<sub>3</sub>), kompensasi (X<sub>4</sub>). Maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 4.617. untuk nilai variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar (0,894) yang artinya jika kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja. diharapkan kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,894 kali dengan asumsi variabel indeviden lainnya tetap. Selanjutnya variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai 0,714 artinya jika motivasi dapat meningkatkan kinerja, maka diharapkan kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,714 kali dengan asumsi variabel indeviden lainnya tetap. Kemudian nilai pelatihan (X<sub>3</sub>) sbesar 0,477 artinya jika pelatihan dapat meningkatkan kinerja maka diharapkan kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,477 kali denagan asumsi variabel indeviden lainnya tetap. Terakhir kompensasi (X<sub>4</sub>) dengan nilai sebesar 0,724 artinya jika kompensasi dapatmeningkatkan kinerja maka diharapkan kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,724 kali dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

#### Uji F (Uji simultan)

Dalam penellitan ini uji F digunakan untuk mengetahui tinggkat spesifikasi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I. Hasil Uji f (simultan)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.760	5	31.190	1.796	.000 <sup>a</sup>
Residual	173.640	10	17.364		
Total	298.400	15			

Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi

Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada table di atas diperoleh nilai F sebesar 1.796 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0.000 artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (1.796 > 1.045) nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi syariah baituttamkin NTB unit aikmel.

### Uji t (Uji Parsial)

Dari hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk masing - masing variabel independen, dan nilai  $t_{hitung}$  pada  $df = n-2 - k = 15- 2 - 4 = 9$  dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%  $2 = 0,025$  seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel I. Rangkuman Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	beta	t	sig
(Constanta)	4.617	1.192		27.013	.004
Kepemimpinan	.849	.735	.329	48.403	.001
Motivasi	.714	.623	.114	33.047	.030
Pelatihan	.477	.717	.201	29.283	.042
Kompensasi	.724	.445	.173	36.847	.050

Berdasarkan hasil output di atas maka menghasilkan uji t dengan nilai tabel sebesar 36,847.

1. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ( $X_1$ ).

Berdasarkan hasil analisis uji t di atas maka dapat di lihat nilai koefesien  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (48,403 > 1,986) dengan signifikasi lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik sistem kepemimpinan di Koperasi Syariah Baituttamkin NTB Unit Aikmel maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan yang di capai. Kepemimpinan yang meliputi perilaku terbuka, selalu bermusyawarah, serta menerima pendapat dari bawahannya yang membuat karyawannya selalu optimis dalam bekerja dan tetap terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

2. Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ( $X_1$ ).

Berdasarkan hasil analisis uji t di atas maka dapat di lihat nilai koefesien  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (33,407 > 1,986) dengan signifikasi lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi sangat di perlukan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Maka dari itu motivasi harus sering di berikan oleh pemimpin kepada karyawan (eksternal) ataupun motivasi yang bersumber dari diri karyawan (internal), Sehingga semangat dalam bekerja tetap di hadirkan oleh setiap karyawan. Jika karyawan semangat pada setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dan di selsai tepat pada waktu yang ditentukan dan memberikan hasil yang memuaskan.

3. Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil analisis uji t di atas maka dapat di lihat nilai koefesien  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (29,403 > 1,986) dengan signifikasi lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari jumlah data yang di hasilkan menunjukkan bahwa pelatihan juga di perlukan untuk melengkapi kekurang serta ketertinggalan karyawan dalam

pencapaian pekerjaannya. Karena tidak semua karyawan faham dengan apa yang akan di kerjakannya. Maka dari itu di perlukan adanya pelatihan di bidang masing – masing.

4. Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ( $X_4$ ).

Berdasarkan hasil analisis uji t di atas maka dapat di lihat nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $36,847 > 1,986$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengapa tidak karena setiap karyawan pasti mempunyai tanggung jawab masing-masing yang di biayai dalam kehidupan mereka. Selain itu kompensasi juga dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawan dari segi, terpenuhinya kebutuhan, fasilitas yang memadai dan semangat kerja.

**Uji R<sup>2</sup> (Uji Determinasi)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I. Hasil Uji Multikolinieritas Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.185	4.167	.418	1.796	5	10	.006

Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi

Dependent Variable: kinerja

Pada hasil analisis uji koefisien determinasi dapat di kemukakan bahwa nilai *adjusted R squared* sebesar 0,418 memberikan arti bahwa kontribusi perubahan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh variabel yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi 4,18%. Ini berarti bahwa variasi atau kinerja karyawan dijelaskan oleh keempat variabel tersebut dan sisanya 58,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun pengaruh variabel dependen (kinerja) terhadap kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi sebesar 0,64% atau 64%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen.

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $1.796 > 1.045$ ) nilai signifikan yang dihasilkan 0.000  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baituttamkin NTB Unit Aikmel semakin meningkat

2. Berdasarkan Hasil uji t (parsial) secara individu terhadap kinerja karyawan adalah :
  - a) variabel kepemimpinan (X1) diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $48,403 > 1,986$ ) dengan tarap signifikan ( $0,01 < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan makin baik kepemimpinan di Koperasi Syariah Baituttamkin NTB Unit Aikmel maka makin baik pula kinerja karyawannya.
  - b) variabel motivasi (X2) diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $33,407 > 1,986$ ). dengan tarap signifikan ( $0,30 < 0,005$ ), hal ini menunjukkan bahwa Makin besar motivasi yang di berikan maka semakin baik hasil yang akan di capai
  - c) Variabel kompensasi (X4) diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $36,847 > 1,986$ ) dengan tarap signifikan ( $0,50 < 0,05$ ) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi.
  - d) Variabel pelatihan (X4) diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $29,403 > 1,986$ ) dengan tarap signifikan ( $0,01 < 0,05$ ) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan juga di perlukan untuk melengkapi kekurang serta ketertinggalan karyawan dalam pencapaian pekerjaannya. Karena tidak semua karyawan faham dengan apa yang akan di kerjakannya. Maka dari itu di perlukan adanya pelatihan di bidang masing – masing.
3. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  kontribusi perubahan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh variabel yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi 4,18%. Ini berarti bahwa variasi atau kinerja karyawan dijelaskan oleh keempat variabel tersebut dan sisanya 58.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Adapun pengaruh variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi sebesar 0,64% atau 64%, sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar variabel penelitian ini.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bugin. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- LensufiE, T, (2010). *Leadership Untuk Profesional Dan Mahasiswa*, Jakarta : Erlangga
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. Pengantar manajemen syariah. Depok : pt RajaGrafindo Persada.2019
- Dunn.M.W.Dastoor.B Dan Sim.R.L. (2012) *Transformational Leadership And Organizational Comimitment:A Cross-Cultural Perspektiv*.*Journal Of Multidisclipinary Research*.
- Enie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen. Jakarta : Prenadamedia Group. 2019
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta
- Herry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta : STIE YKPN
- Kartini. Kartono, (2010) *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta:PT Raja Grafindo Perkasa
- Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Mifta thoha.2000. *kepemimpinan dalam manajemen*. Yokyakarta : Bumi Aksara
- Mursiha, *Influences Of Work Behaviour, Work Environment And Motivation In Close Cigarette Factories In Cuddus, Indonesia Academic Research International*, Volume I Issue November 2011( Kudus: Bayangkara Surabaya University)
- Robbins, (2006) *Biro Perencanaan, Administrasi Kerjasama Dan Hubungan Masyarakat*, Jakarta:
- Siagian P. 1999. *Kepemimpinan Teori Dan Pengembangannya*. Jakarta : PT. Gramedia Pusaka
- Soedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekantan Praktik*. cet. Ke-11, 1998, edisi ke- IV
- T.Hani handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta : BPFY Yokyakarta
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Erlangga