

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK

Ismail Shaleh^{1*}, M. Nuruddin Subhan², Yuli Ardianto³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*Email koresponden : Ismailshaleh78@gmail.com

Diterima 15 September 2023, Disetujui 18 September 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery Depok. Kategori penelitian ini menggunakan metoda deskriptif serta kausalitas. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Holland Bakery Depok dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Demikian pula variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Secara simultan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee motivation at Holland Bakery in Depok. This research category uses descriptive methods and causality. In this study, the population was all Holland Bakery employees in Depok with a total sample of 32 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple regression statistical analysis which was processed using SPSS version 25.0. The results of the study prove that leadership style has a positive and significant effect on employee motivation. Likewise, the compensation variable has a positive and significant effect on employee motivation. Simultaneously prove that the variables of leadership style and compensation have a significant effect on employee motivation.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Motivation

PENDAHULUAN

Setiap karyawan pasti memiliki tingkat motivasi tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap karyawan yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat motivasi kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat motivasi kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam membangun keberlangsungan hidup organisasi. Beberapa hal yang penting diperhatikan pemimpin dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat motivasi kerja para karyawan. Sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan karyawan tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasehat, saran dan perintahnya diikuti oleh para karyawan. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu karyawan untuk berkembang menjadi karyawan yang profesional.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena dengan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang memadai maka karyawan akan berusaha bekerja dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di Holland Bakery Depok, terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa karyawan, misalnya datang terlambat, tidak semangat, dan lain-lain. Perilaku-perilaku indisipliner tersebut memperlihatkan bahwa karyawan tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kompensasi untuk mencukupi kebutuhan karyawan, dan komunikasi yang kurang baik dengan pemimpin untuk bekerja secara optimal mengindikasikan masih kurangnya motivasi kerja bagi karyawan.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa teori tentang gaya kepemimpinan yaitu : pengertian gaya kepemimpinan, teori-teori gaya kepemimpinan, jenis gaya kepemimpinan, tipe gaya kepemimpinan, dan indikator-indikator gaya kepemimpinan.

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi memerlukan gaya kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang teratur untuk efektifitas yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan para pemimpin untuk menciptakan visi misi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi agar terperinci,

menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari. gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, dan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Ismainar (2015:54) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014:265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014:5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seseorang yang disertai tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Adapun teori gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2014:150) adalah sebagai berikut:

1) Teori Otokratis

Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.

2) Teori Psikologis

Approach ini terhadap gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Gaya Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3) Teori Sosiologis

Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usahausaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka.

4) Teori Supportif

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usahausaha mereka. Untuk maksud itu pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.

5) Teori Laissez Faire

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal penentuan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Approach ini merupakan kebalikan langsung daripada pihak pimpinan. Kelompok-kelompok "laissez faire" membentuk pemimpin informal.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Approach ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7) Teori Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang memimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut intelegensi, inisiatif, energik atau rangsangan, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreativitas, partisipasi sosial.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Duncan dalam Veithzal Rivai (2014:136) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sejatinya ada tiga bentuk, yaitu:

1) Otoriter

Bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertindak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

2) Demokratis

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis seperti ini misalnya saja si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*)

Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada antara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

4) Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2014:271), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sementara itu, manajer harus menyesuaikan tingkat kematangan karyawan. Tingkat kematangan karyawan diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dan mengarahkan perilakunya dalam bentuk kemauan. Berdasarkan tingkat kematangannya, ada empat respon kepemimpinan dalam mengelola kinerja berdasarkan tingkat kematangan karyawan yaitu mengarahkan, menjual, menggalang partisipasi dan mendelegasikan.

a) Perilaku mengarahkan (*telling*).

Perilaku mengarahkan (*Telling*) adalah tingkat dimana pemimpin mengorganisasikan para bawahan, memberikan petunjuk-petunjuk bagaimana tugas-tugas dilaksanakan dan mengawasi bawahan secara ketat.

b) Menjual (*selling*).

Menjual (*selling*) adalah tingkat dimana manajer harus menemukan hal-hal yang membuat karyawan tidak termotivasi, serta masalah-masalah yang dihadapi karyawan. Masalah-masalah baru yang muncul tersebut, sering kali menjadikannya putus asa.

c) Partisipasi.

Partisipasi adalah bagi tingkat kematangan dari sedang kerendah, orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan.

d) Delegasi.

Delegasi adalah bagi tingkat kematangan yang tinggi, orang-orang pada tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab.

d. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Parashakti dan Setiawan (2019:71), dimensi dari Gaya Kepemimpinan meliputi :

1) Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Delekatif

Kepemimpinan delekatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:289) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Menurut Moekijat (2016:49) “kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi

yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan Holland Bakery Depok yang berlokasi pada Holland bakery cabang jalan raya Bogor, Holland bakery cabang depan brimob Depok, dan Holland bakery cabang margonda depok dan hasil pengumpulan data yang dikumpulkan dilakukan pengujian untuk memperoleh hasil. Dan jika dilihat dari hubungan antar variabel penelitian juga bisa digolongkan sebagai penelitian kausalitas.

Penetapan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* yaitu suatu teknik sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden.

Sebagai obyek penelitian adalah karyawan pada Holland Bakery Depok yang berlokasi pada Holland bakery cabang jalan raya Bogor, Holland bakery cabang depan brimob Depok, dan Holland bakery cabang margonda depok yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif

Hasil dari statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	32	30.00	45.00	35.9375	2.97232
Kompensasi	32	24.00	37.00	31.3437	2.48362
Motivasi Kerja	32	30.00	50.00	39.8438	3.50216
Valid N (listwise)	32				

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

2. Uji Reliabilitas

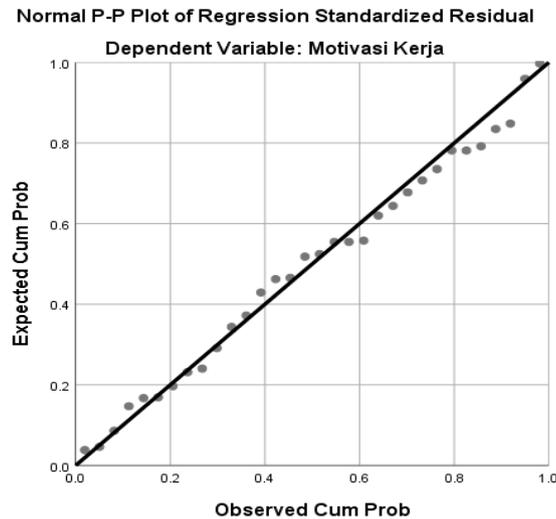
Tabel 2. Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r_{α}	Reliabilitas
Gaya kepemimpinan	0,807	Reliabel
Kompensasi	0,784	Reliabel
Motivasi kerja	0,832	Reliabel

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot
Sumber : Data primer diolah (2022)

Pada gambar *normal probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari gambar tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

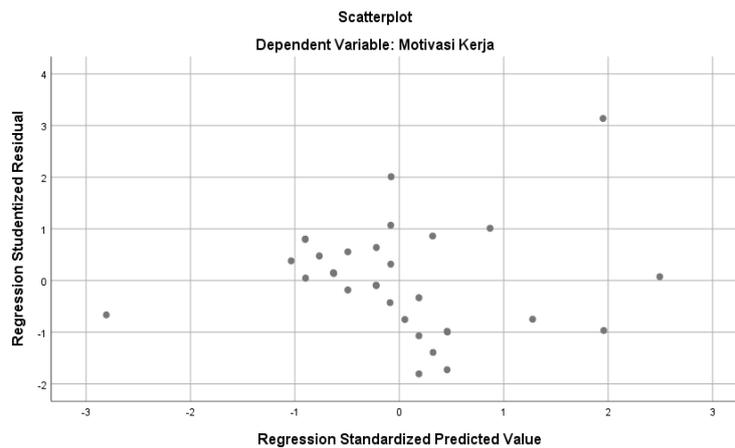
Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.513	1.949
	Kompensasi	.513	1.949

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian, karena memperlihatkan nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, pada umumnya terjadi multikolonieritas apabila nilai *VIF* > 10.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber : data primer yang diolah (2022)

Dari gambar tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.547	3.343	
1 Gaya Kepemimpinan	.436	.117	.370
Kompensasi	.884	.140	.627

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah (2022)

- a. Nilai variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi konstan maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 3,547 satuan dengan anggapan variabel bebas lain besarnya konstan.
- b. Jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,436 satuan.
- c. Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,884 satuan.

7. Uji F

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.788	2	162.394	84.960	.000 ^b
	Residual	55.431	29	1.911		
	Total	380.219	31			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar $84,960 > F$ Tabel 3,33 dengan tingkat probabilitas 0,000. Probabilitas yang jauh lebih kecil jika dibandingkan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok.

8. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.061	.297
	Gaya Kepemimpinan	3.742	.001
	Kompensasi	6.333	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

- 1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery, artinya jika variabel gaya kepemimpinan semakin meningkat maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 2) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery, artinya jika variabel kompensasi semakin meningkat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat pula.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Pengujian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.844	1.38254

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : : Data primer (diolah dengan SPSS 25.00)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya *adjusted R square* adalah 0,844, hal ini berarti 84,4% variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya 15.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil perhitungan statistik pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan koefisien regresi 0,436 yang berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif, artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery akan semakin meningkat pula.

Sedangkan hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi penelitian pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik pada variabel kompensasi didapatkan koefisien regresi 0,884 yang berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif, artinya jika kompensasi semakin meningkat, maka motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery akan meningkat pula.

Sedangkan hasil uji hipotesis diperoleh tingkat signifikansi penelitian pada variabel kompensasi didapatkan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Holland Bakery Depok.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik dengan uji ANOVA tingkat probabilitas sebesar 0,000. Dikarenakan probabilitas yang jauh lebih kecil jika dibandingkan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok.

Sedangkan *adjusted R square* adalah 0,844, hal ini berarti 84,4% variasi dari motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, adapun sisanya 15,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan karyawan lainnya dan sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok. Dengan demikian semakin diterima oleh karyawan atas gaya kepemimpinan diterapkan oleh pimpinan, maka akan berdampak terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Holland Bakery Depok. Dengan demikian apabila kompensasi semakin tinggi, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Holland Bakery Depok.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Sebaiknya pimpinan pada Holland Bakery Depok dapat memperbaiki gaya kepemimpinannya dengan melibatkan karyawan berupa saran-saran dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan berupa insentif apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan sehingga diharapkan karyawan semakin termotivasi untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.
3. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, Holland Bakery Depok dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik dalam memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam berdiskusi, ataupun kompensasi. Selain itu, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Febriyanto, Wahyu Nur. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed). *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismanir, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Sleman : Deepublish.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar.
- Nabilah, S.T., Hidayah, T., dan Supeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan*, Volume 1 No. 1 November.
- Parashakti, R.D., dan Setiawan, D.I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No 1 Januari.
- Pradita, M.Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4 No.2, Juni, p 153-164.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus, hlm 54-61.
- Rasyid, Mohammad Nurhasan. (2016). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationery Jember. *Skripsi*. Jember : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Rivai. Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*., Edisi ke 6, Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen, Mary Couter. (2016). *Management. Twelfth Edition*. United States : Pearson Education Limited.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saikhoni, A.A., Sujiono dan Purwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1 Desember, Hlm 1-11.
- Senen, Krisnaldy, dan Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. Vol.1, No.1 Februari 2021: 165- 172.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syardiansah dan Utami, M.P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, Vol. 5 (2) Mei 2019
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.