



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN *STRATEGIC LEADERSHIP*
TERHADAP *WORK PERFORMANCE* KAYAWAN KOPERASI AGRO
NIAGA KECAMATAN JABUNG, KABUPATEN MALANG**

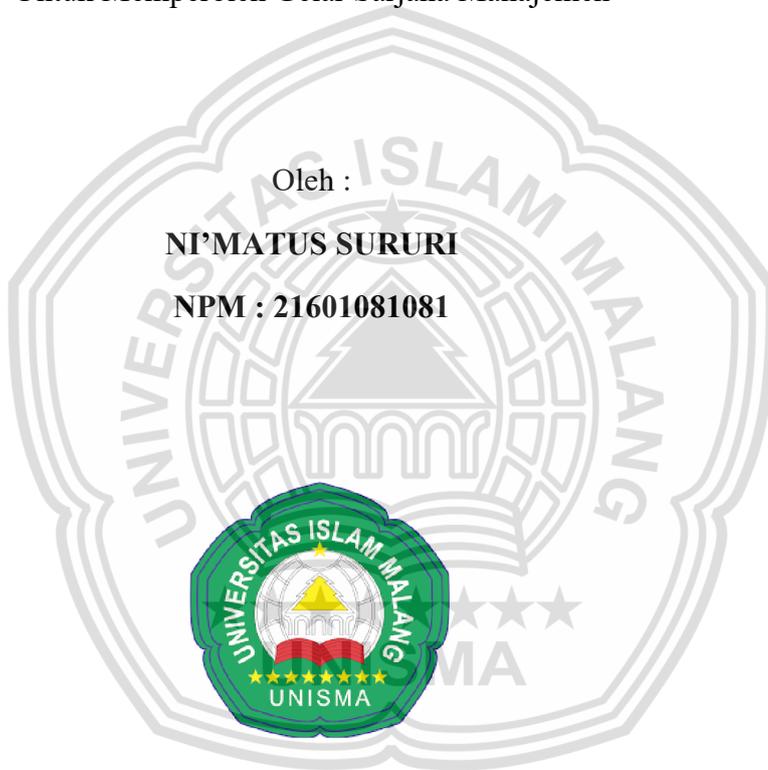
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

NI'MATUS SURURI

NPM : 21601081081



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Agro Niaga Jabung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Variabel yang digunakan adalah motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* sebagai variabel independen, sedangkan variabel *work performance* adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 karyawan tetap di koperasi agro niaga jabung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi agro niaga jabung, sedangkan variabel *strategic leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi agro niaga jabung.

Kata kunci : motivasi, kompensasi, *strategic leadership* dan *work performance*

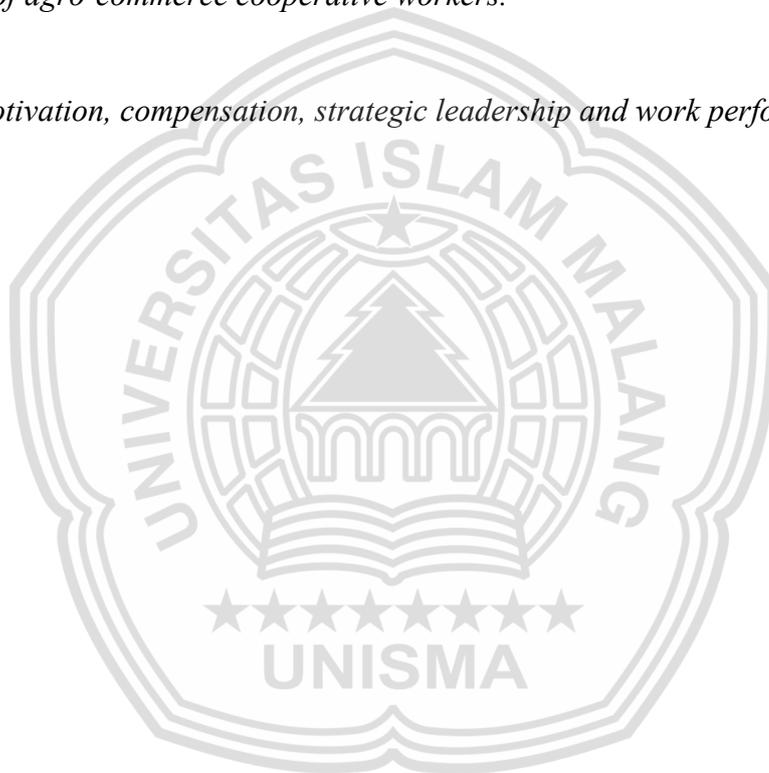


ABSTRACT

This research was conducted at the Jabung Agro-commerce cooperative. The purpose of this research is to test and analyze the influence of motivation, compensation and strategic leadership on the work performance of employees at the koperasi agro niaga Jabung

The variables used are motivation, compensation and strategic leadership as independent variables, while the work performance variable is the dependent variable. The samples used in this study were 80 permanent employees in the koperasi agro niaga Jabung. The results showed that motivation and compensation have no significant effect on the performance of the koperasi agro niaga Jabung, while the strategic leadership variable has a significant impact on the performance of agro-commerce cooperative workers.

Keywords: *motivation, compensation, strategic leadership and work performance*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber aset terbaik dalam perjalanan industri di dunia yang tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam era globalisasi. Organisasi yang dapat menitik beratkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Seperti halnya dalam lingkungan industri yang mengelola sebuah perusahaan, artinya sumber daya manusia yang dimaksud ini yaitu karyawan. Individu yang bekerja sebagai karyawan dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan itu sendiri merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk memajukan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri tergantung pada individu karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat di terima oleh perusahaan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat di pengaruhi oleh *work performance* karyawan.

Work performance pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan *work performance* berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha,

2011). Hal ini menunjukkan, bahwa tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran suatu organisasi atau perusahaan, maka *work performance* pada karyawan atau *work performance* organisasi sulit diketahui tolok ukur keberhasilannya. Adapun faktor yang mempengaruhi *work performance*, yaitu: motivasi, kompensasi, *strategic leadership* dan masih banyak lagi.

Setiap perusahaan pastilah membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan, juga bergantung pada keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara efisien dan efektif dalam *work performancenya*, maka atasan diharapkan memotivasi karyawannya. Motivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauannya dalam bekerja. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu, pemberian motivasi pada karyawan sangat penting untuk dilakukan, agar karyawan memberikan *work performance* terbaiknya bagi perusahaan. sehingga akan terlihat *value* yang positif bagi *performance* karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja yang juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan telah di buktikan oleh Rangga

Mahardika dkk (2013), yang melakukan survei pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang. Menjabarkan hasilnya bahwa, motivasi kerja intrinsik maupun ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, peneliti ingin mengembangkan variabel dengan disertai indikator-indikator yang lebih baik.

Selain motivasi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai *work performance* yang tinggi, kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan dan juga menurunkan *work performance* karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, sebab kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun *nonfinansial*, begitulah yang di ungkapkan Ivancevich 1995 (dalam Kadarisman,2012).

Dalam konteks perusahaan, Murty dan Hudiwinarsih, (2012) mengemukakan bahwa kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus di hitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, jika

jabatan semakin tinggi maka kompensasi yang diterima akan semakin besar. Seperti yang dinyatakan oleh Nurdina (2016) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Disamping motivasi dan kompensasi, *strategi leadership* juga dibutuhkan dalam organisasi karena dengan adanya pemimpin yang baik maka organisasi akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan agar mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karena mereka dapat memimpin karyawan untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi. Oleh karena itu *strategi leadership* yang dipilih oleh seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan *work performance* karyawan. Serupa yang dikatakan Rowe, 2001 dalam penelitian Ngunaidi dan Tarigan (2015), *Strategi Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang melalui visi yang jelas dan juga memelihara stabilitas tingkat kepuasan keuangan jangka pendek.

Pada penelitian terdahulu yang memberikan kontribusi penelitian tentang motivasi, kompensasi serta gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2016) yang menjabarkan hasil penelitiannya pada 52 karyawan di PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi, bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

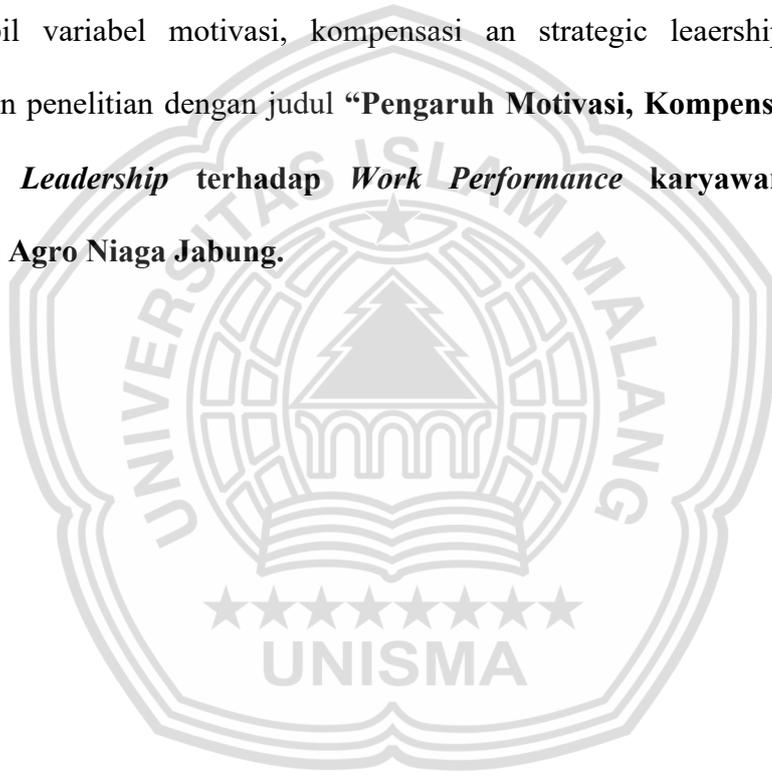
gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya oleh Mahdi dan Almsafir (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa *strategic leadership* memiliki efek positif terhadap *competitive advantage* yang berkelanjutan, dimana *competitive advantage* dapat ditingkatkan ketika *strategic leadership* diterapkan. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai Motivasi, Kompensasi, dan *Strategic Leadership* terhadap *Work Performance* karyawan yang akan dilakukan di daerah kabupaten Malang yaitu Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN).

Koperasi Agro Niaga Jabung atau yang lebih dikenal dengan KAN Jabung Malang, merupakan koperasi yang mempunyai berbagai jenis usaha yaitu pertokoan, simpan pinjam dan produksi susu untuk diperjual belikan. Setiap organisasi harus memiliki sistem yang harusnya sudah berjalan baik. Menggunakan sistem yang baik, dari segi motivasi, kompensasi maupun *strategic leadership* yang ada diharapkan menimbulkan lingkungan kerja yang efektif sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAN Jabung yang sekarang ini sudah banyak berproses untuk perbaikan dan juga pengembangan. Salah satunya dibidang manajemen juga dilakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya, melakukan uji kompetensi semua karyawan, reposisi SDM dan perbaikan Sisdurja serta diskripsi kerja karyawan. Dari perubahan-perubahan yang dilakukan, KAN Jabung berhasil meraih pertumbuhan dan perkembangan, bahkan berhasil meraih penghargaan sebagai Koperasi Produsen berprestasi terbaik tingkat

Nasional pada tahun 2007 & tahun 2013. Sebagai organisasi pembelajaran KAN Jabung terus melakukan perbaikan kualitas SDM dan sistem manajemen. Hal inilah yang memberikan rasa unik tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana perusahaan tersebut mengelola dari segi sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan akan melakukan penelitian dengan objek pada Koperasi Agro Niaga Jabung. Peneliti mengambil variabel motivasi, kompensasi dan strategic leadership untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Strategic Leadership terhadap Work Performance karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?
3. Apakah *strategi leadership* berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan *strategi leadership* secara simultan berpengaruh terhadap *work performance* karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *work performance* karyawan pada Koprasi Agro Niaga Jabung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *work performance* karyawan pada karyawan Koprasi Agro Niaga Jabung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koprasi Agro Niaga Jabung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koprasi Agro Niaga Jabung.

1.3.2 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk penelitian sejenisnya

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai motivasi, kompensasi dan *strategi leadership* terhadap *work performance* karyawan.

2. Bagi pembaca

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan *strategic leadership* terhadap *work performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

Dari hasil penelitian ini dapat di jadikan pertimbangan untuk Koperasi Agro Niaga Jabung dalam pengambilan keputusan. Khususnya mengenai kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada bab IV tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi, *Strategic Leadership* terhadap *Work Performance* Karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
2. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
3. Variabel *Strategic Leadership* berpengaruh terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.
4. Variabel Motivasi, Kompensai, *Strategic Leadersip* berpengaruh terhadap *Work Performance* karyawan pada Koperasi Agro Niaga Jabung.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada Koperasi Agro Niaga Jabung dan untuk mengukur *work performance* ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan *strategic leadersip*.

2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab.

5.5 Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Bagi perusahaan untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan *work performance* karyawan yang bisa berimplementasi langsung terhadap *work performance* koperasi agro niaga jabung. Dalam penelitian ini pengaruh motivasi dan kompensasi kurang menjadi fokus perusahaan dalam meningkatkan *work performance* karyawan pada koperasi agro niaga jabung. Diharapkan perusahaan dapat berperan dalam peningkatan motivasi dan kompensasi agar *work performce* karyawan dapat ditingkatkan dengan pengaruh kedua variabel tersebut
2. Hendaknya pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work performance* karyawan untuk dijadikan variabel penelitian, karena penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan pembahasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisbah, M., Minarsih, M. M., & Fathoni, F. (2018). *Pengaruh Strategic Leadership Dan Keefektifan Pemimpin Berkompeten Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Dong Bang Indo (Studi Kasus pada PT Dong Bang Indo Kabupaten Semarang)*. *Journal of Management*, 4(4).
- Arijaldi, A. (2020). *The Role Of Strategic Leadership and Work Life Quality On Improving Work Productivity*. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1).
- Betty, I. 2015. *Pengaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Positioning Melalui Accounting Information System Terhadap Perusahaan Non Manufaktur Di Surabaya*. *Business Accounting Review*, 3(1), 374-385.
- Brown, C. 2014. *The Effects of Emotional Intelligence (EI) and Leadership Style on Sales Performance*. *Economic Insights – Trends and Challenges*, Vol. 3, No. 3, pp: 1-14.
- Dina Nurdina, 2016. *Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan*. <https://www.kompasiana.com>. diakses pada 24 juni 2020.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ferdinand, A. 2006. *Metode penelitian manajemen*.
- Fahmi, Ilham. 2013. *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2016 *manajemen sumber Daya Manusia toko gunung agung, jakarta*.
- Isbahi, M.F. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang*.
- Kadarisman, M. 2012. *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara. 2013. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mahardhika, R. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215 - 228.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mahdi, O & Almsafir, M. 2014. *The Role Of Strategic Leadership In Building Sustainable Competitive Advantage In The Academic Environment*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 129.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, Achmad A.(2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malam.
- Rezaei, A R, T Celik and Y Baalousha. 2011. *Perfomance Measurement In A Quality Management System In The Sharif University*. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3): pp: 742-753.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, s. P., & Judge, T. A.. 2015. *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Risqon, M., & Purwadi, D. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Susanta, I W.N., M. Nadiasa, dan I.B. R Adnyana 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Kontruksi Di Denpasar*. *jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*. vol. 2.
- Setiyono, S. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi*. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, P. 2011. *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sanjaya, A. I. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)*.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Andi. Jakarta.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*.
- Thoha, Miftah. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yeh, H. & Hong, D. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8, No. 2, hlm.50-59.
- Wardaya, E. W. 2016. *Pengaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Advantage Melalui Intellectual Capital Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Non-Manufaktur Terbuka di Kota Surabaya*. *Business Accounting Review*, 4(1), 13-24.



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id