



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Studi Pada Karyawan Pt. Sumekar Line Bumd Sumenep

Ach Syarif Walid Hujairi¹, Faidal²

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:
Leadership Style, Financial Compensation, and Motivation.

This study discussed the problems in PT. Sumekar Line Sumenep. Those are the leadership style, financial compensation that have effect on employees motivation. So, there are 3 variables: Leadership Style, Financial Compensation and (Employees) Motivation. It uses a quantitative approach, and an analytic observational styles. The number of respondents are 54. The purposes are to determine the effect of Leadership Style and Financial Compensation on Motivation. Using this analysis (multiple linear regression), the results showed that the Leadership Style and Financial Compensation have effect on Motivation partially and simultaneously. It included: 1). The Leadership Style has a positive and significant effect on the Motivation, the tcount is 2.831 > ttable is 2.007 and the significant level is 0.007 < 0.05; 2). The Financial Compensation has a positive and significant effect on the Motivation, the tcount is 4.178 > ttable is 2.007 and the significant level is 0.000 < 0.05; 3). The Leadership Style and Financial Compensation have a positive and significant effect on the Motivation at PT. Sumekar Line Sumenep as a significant level is 0.000 < 0.05, the Fcount is 32.485 > Ftable is 3.18.

✉Penulis Korespondensi*

Faidal

Email:

faidal@trunojoyo.ac.id

DOI :

Citation : Ach Syarif Walid Hujairi & Faidal, (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Studi Pada Karyawan Pt. Sumekar Line Bumd Sumenep, *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(3), hlm. 256-264.

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2792-0167

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performance* disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor

produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia (Batubara, 2020). Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu lembaga, karena sebagai salah satu elemen dalam lembaga, manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Dan dalam lembaga sumber daya manusia merupakan elemen paling strategik agar tercapai tujuan lembaga, lembaga tersebut harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik.

BUMD merupakan wujud nyata dari investasi daerah dalam daerah dunia usaha. Tujuannya adalah untuk mendorong dan mengembangkan aktivitas perekonomian kabupaten, dimana BUMD dapat menunjang perkembangan perekonomian, mencapai pemerataan secara horizontal dan vertikal melalui perintisan usaha dan pembinaan pengusaha golongan ekonomi lemah dan koperasi, menjaga stabilitas dengan menyediakan persediaan barang yang cukup terutama menyangkut hajat hidup orang banyak, menunjang tersenggaranya rencana pembangunan. BUMD secara ideal merupakan salah satu sumber penerimaan dari sebuah pemerintah daerah. BUMD adalah sebuah perwujudan dari peran pemerintah daerah dalam pembangunan ekonomi daerah (Yuliana, 2016). Sebagaimana di Kabupaten Sumenep, BUMD yang ada yaitu PDAM, PT. BPRS, PT. Sumekar Line, PT. WUS, PD.Sumekar. PT. Sumekar Line yang bergerak dalam sarana transportasi laut yang melayani rute Kalianget, Arjasa, kepulauan Sapudi, Raas, Kangean, Sapeken bahkan ke pelabuhan tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Pada sisi lainnya di PT. Sumekar Line Sumenep terhambat dengan kondisi dan berbagai permasalahan internal berkaitan dengan manajemen perusahaan meliputi kinerja karyawan ataupun masalah eksternal berkaitan dengan tingkat persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan lainnya dan perubahan lingkungan usaha yang menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Permasalahan pertama yang dialami oleh BUMD PT. Sumekar Line yaitu tentang kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan perusahaan bisa dikatakan buruk, berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Sumekar Line dimana pemimpin dikatakan kurang baik, pemimpin kurang memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dan jarang melakukan rapat terhadap semua karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin di PT. Sumekar Line masih kurang peka didalam melakukan pendekatan serta waktu kerja pemimpin yang cukup padat, sehingga pemimpin kurang dalam melakukan pendekatan seperti konsultasi serta nasehat kepada para karyawannya dimana pemimpin hanya memberikan nasehat ataupun konsultasi hanya disaat karyawan melakukan kesalahan, dan juga pemimpin sering telat memberikan gaji karyawan. Dan juga kepemimpinan perusahaan BUMD PT. Sumekar Line sering kali diberitakan bahwasanya perusahaan sudah beberapa kali didemo oleh warga kepulauan terkait pelayanan transportasi laut kepulauan yang tidak berpihak pada masyarakat. Jadwal pemberangkatan kapal DBS III mendadak dibatalkan tanpa ada pemberitahuan lebih lanjut, sehingga calon penumpang kapal DBS III yang akan berlayar dari pelabuhan Kalianget menuju pulau Kangean ditunda, sehingga aktifitas masyarakat kepulauan terhambat, sedangkan cuaca di laut lagi baik. Pembatalan Jadwal pemberangkatan kapal DBS III, hanya karena pihak pemimpin perusahaan lalai dalam mengurus perpanjangan dokumen surat surat kapal yang sudah mati, sehingga masyarakatlah yang dirugikan atas buruknya pelayanan transportasi laut kepulauan (Stiawan, 2020). Setelah ditetapkannya jajaran direksi baru PT Sumekar Line periode 2020- 2025 oleh Bupati Sumenep, Kh. A. Busyro Karim, Rabu 18 November lalu. Salah satu anggota parlemen Sumenep mulai meragukan kinerja Badan Usaha, Milik Daerah (BUMD) tersebut. Anggota komisi II DPRD Sumenep menilai, manajemen PT Sumekar

Line sudah carut marut diperiode kepemimpinan Direksi yang dulu. Sudah begitu ditambah lagi dengan rekrutmen, direktur BUMD yang sekarang tidak jauh berbeda dengan sebelumnya. Meski demikian pihaknya berharap diperiode saat ini dalam komposisi jajaran manajemen PT.Sumekar Line tidak diisi oleh orang-orang lama, jika tetap diisi dengan orang-orang lama maka, badan usaha milik daerah PT Sumekar Line tidak akan mengalami perubahan (Ikhsan, 2020).

Dari permasalahan tersebut gaya kepemimpinan yang baik perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan supaya karyawan bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka karyawan akan lebih meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya dari tabel 1.1 dimana kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sudah jelas tetapi perusahaan sering tidak membayar gaji karyawan hal ini sudah diberitakan bahwa Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumenep Jawa Timur telah memanggil manajemen PT Sumekar Line BUMD Sumenep yang bergerak dibidang transportasi. Pemanggilan itu karena berhembus kabar, Anak Buah Kapal (ABK) Dharma Bahari Sumekar, kapal yang dikelola PT Sumekar Line tidak dibayar. Bukan ABK saja, karyawan perusahaan plat merah itu juga tidak dibayar. Ketua Komisi II DPRD Sumenep Subaidi mengatakan, PT Sumekar Line tidak membayar gaji karyawan dan ABK itu pada bulan Februari 2020 ini. Mereka tidak bayar itu, karena alasan akhir-akhir ini penumpang kapal yang relatif sepi. Selain itu, hal lain yang menyebabkan ABK dan karyawannya tidak dibayar karena ada peralihan manajemen. Ada sekitar 100 ABK dan karyawan belum dibayar dalam bulan ini. Total tagihan untuk gaji itupun mencapai Rp 251 juta. Namun perusahaan berjanji akan membayar tanggungan itu dalam waktu dekat.

Dari hal tersebut sudah jelas bahwasanya BUMD PT. Sumekar Line telah memberikan kompensasi finansial karyawan sesuai dengan UMK di Kabupaten Sumenep, dari permasalahan diatas karyawan kurang termotifasi untuk bekerja semaksimal mungkin karena gaji yang diberikan tidak tepat waktu, dan berimbas terhadap kinerja perusahaan yang menurun.

Tabel 1.2
Jumlah Persentase Absensi Karyawan PT. Sumekar Line kabupaten Sumenep Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	Cuti /Jam	Izin /Jam	Sakit	Alpha	Keterlambatan /Jam	Jumlah
1.	2017	16	307	-	75	6.990	7.388
2.	2018	47	404	-	107	7.368	7.926
3.	2019	276	2.208	8	135	17.980	20.607

Sumber: Bidang Oprasional PT. Sumekar Kabupaten Sumenep Tahun 2020

Permasalahan selanjutnya dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah absensi karyawan PT.Sumekar Line. Secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2017 jumlah absensi yaitu sebesar 7.388 dan ditahun 2018 sebesar 7.926 serta ditahun 2019 sebesar 20.607. Para karyawan sering tidak memberi kabar ketika tidak bisa masuk kerja. Melihat dari hasil absensi yang setiap tahunnya meningkat maka motivasi karyawan bisa dikatakan kurang baik dan ditambah lagi dengan permasalahan gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial maka motivasi kerja karyawan semakin melemah dan menurun dan merimbas kepada

perusahaan. Hal yang paling utama untuk kemajuan perusahaan yaitu karyawan butuh pendekatan motivasi kerja yang lebih menyentuh rasa sentimentalnya dari pemimpin. Kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas dari pemimpin terhadap para karyawan yang melanggar aturan dan tentunya akan berakibat terhadap perusahaan, dan pemimpin harus lebih mengontrol kinerja karyawan dan sering memberikat nasehat yang baik terhadap karyawan supaya karyawan lebih baik dalam bekerja. Dari hal tersebut karyawan akan lebih merasa dianggap oleh pimpinan dan karyawan akan termotivasi, sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi finansial dan motivasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja perusahaan itu sendiri. (Wijaya & Andreani, 2015).

Berdasarkan permasalahan diatas gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perusahaan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep”**.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2017:68). Penelitian ini termasuk penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data dalam satu kali pada satu waktu yang dilakukan pada variabel terikat dan variabel bebas. Pendekatan ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Untuk menentukan sampel rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{54}{1 + (54 \times 0,05^2)}$$
$$= 47,577$$
$$= 48$$

Variabel penelitian

Dalam pengujian, yang menjadi variable adalah:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
- b. Variabel Kompensasi Finansial (X2)
- c. Variabel Motivasi (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa jawaban jawaban tertinggi semua item terdapat nomer 1 atau item "Pemimpin mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan cara terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah." Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang atau 18,8%, setuju 38 orang atau 79,2%, netral 0 orang atau 0,0%, tidak setuju 1 atau 2,1%, sangat tidak setuju 0 atau 0%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju. Artinya apabila pemimpin mampu memecahkan masalah yang rumit dengan cara-cara yang baru maka akan mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai Unstandardized Coefficient yang positif sebesar 0,224 dan koefisien thitung yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. sedangkan hasil thitung sebesar 2.186 lebih besar dari ttabel sebesar 2,012, sehingga H2 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja PT. Sumekar Line Sumenep. Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan PT. Sumekar Line Sumenep berada dalam kategori baik.

Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan di PT. Sumekar Line Sumenep maka juga akan lebih baik pula motivasi kerja yang ditimbulkan. Dengan begitu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PT. Sumekar Line Sumenep.

Permasalahan yang terjadi pada gaya pemimpin perusahaan PT. Sumekar Line Sumenep yaitu kurang begitu bersosial dan kurang melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, terbukti dilapangan dengan kurangnya pengadaan evaluasi ataupun rapat anggota yang dilakukan langsung antara pimpinan bersama-sama dengan para karyawan, ditambah lagi dengan pemberitaan-pemberitaan yang ada media social dimana kepemimpinan Pt. Sumekar Line Sumenep banyak melakukan kesalahan dalam mengurus berkas-berkas perusahaan. Dari permasalahan tersebut tentunya akan membuat karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan mereka mengenai kebutuhan ataupun kendala-kendala yang sedang dihadapi oleh para karyawan PT. Sumekar Line yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja perusahaan.

Menurut Baihaqi (2015), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi atau menggerakkan. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan atau anggota organisasi untuk mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan suatu kelompok. Hal itu juga didukung oleh pendapat Hasibuan (2001 :42) yang menyebutkan bahwa motivasi para bawahan sebagian besar ditentukan oleh motivasi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Gaya kepimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan organisasi tertentu. Salah satu gambaran permasalahan kepemimpinan yang ada pada PT. Sumekar Line Sumenep yaitu kurangnya keikutsertaan pimpinan dalam kegiatan organisasi yang mengakibatkan kurangnya motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi karyawan

Berdasarkan jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa jawaban jawaban tertinggi semua item terdapat nomer 1 atau item "Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mengacu pada peraturan perundang-undang tentang pemberian dalam hal ini adalah Upah Minimum Regional (UMR)" responden yang menjawab sangat setuju 9 orang atau 18,8%, setuju 35 orang atau 72,9%, netral 0 orang atau 0%, tidak

setuju 3 orang atau 6,3%, sangat tidak setuju 1 atau 2,1%. Artinya pemberian kompensasi sudah mengacu pada peraturan perundang-undang tentang pemberian sesuai UMR. Hal ini dibuktikan dengan jawaban karyawan yang mayoritas menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai Unstandardized Coefficient yang positif sebesar 0,672 dan koefisien thitung yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. sedangkan hasil thitung sebesar sebesar 4,116 lebih besar dari ttabel sebesar 2,012, sehingga H2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja PT. Sumekar Line Sumenep. Hal ini merupakan modal awal yang baik dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan mengingat bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Permasalahan selanjutnya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah jelas tetapi perusahaan sering tidak membayar gaji karyawan hal ini sudah diberitakan bahwa Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumenep Jawa Timur telah memanggil manajemen PT. Sumekar Line Sumenep yang bergerak dibidang transportasi. Pemanggilan itu karena berhembus kabar, Anak Buah Kapal (ABK) Dharma Bahari Sumekar, kapal yang dikelola PT Sumekar Line tidak dibayar. Bukan ABK saja, karyawan perusahaan plat merah itu juga tidak dibayar. Ketua Komisi II DPRD Sumenep Subaidi mengatakan, PT Sumekar Line tidak membayar gaji karyawan dan ABK itu pada bulan Februari 2020 ini. Mereka tidak bayar itu, karena alasan akhir-akhir ini penumpang kapal yang relatif sepi. Selain itu, hal lain yang menyebabkan ABK dan karyawannya tidak dibayar karena ada peralihan manajemen. Ada sekitar 100 ABK dan karyawan belum dibayar dalam bulan ini. Total tagihan untuk gaji itupun mencapai Rp 251 juta. Namun perusahaan berjanji akan membayar tanggungan itu dalam waktu dekat. Dari permasalahan tersebut sangatlah penting bagi karyawan untuk pemberian gaji dan kompensasi yang lain untuk dibayar dan di berikan tepat waktu, dikarenakan dengan adanya permasalahan diatas dapat membuat menurunnya kualitas kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja PT. Sumekar Line Sumenep.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Zairina Afrida dkk (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Hasil diperkuat oleh pendapat Siagian (2006:294) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain adalah faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Ekamas Fortuna Malang adalah kompensasi finansial yang terdiri upah dan insentif. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Monica Aprillia Gunawan (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan adalah "Baik", terhadap kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan adalah "Baik", dan terhadap motivasi kerja adalah "Tinggi".

Menurut Wilson (2012:255) mengemukakan bahwa kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Boone dan Kurtz (2009:327) menjelaskan Kompensasi finansial adalah salah satu penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (wage) dan gaji (salary) ditambah dengan tunjangan-tunjangan (benefit).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Karyawan (Hipotesis 3)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat signifikan dan positif yang artinya setiap kenaikan variabel independen akan diikuti oleh kenaikan variabel dependen. Berdasarkan uji simultan (uji F) gaya kepemimpinan, kompensasi

finansial terhadap motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh, terbukti dari hasil analisis yang menunjukkan nilai persamaan model regresi sebesar $24,539 > F_{tabel}$ sebesar 3,20 dengan sig. 0,000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi Finansial (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1).

Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 0,500 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 50,0% sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,0% menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar model penelitian ini. Dari hasil beberapa analisis diatas menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan, kompensasi finansial mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Sumekar Line Sumenep, sehingga H3 diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja PT. Sumekar Line Sumenep.

Permasalahan dari bentuk motivasi kerja berupa gaya kepemimpinan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, tidak serta merta meningkatkan motivasi kerja dari karyawan Buktinya dilihat dari tabel absensi yang jumlah persentase absensi dari tahun 2017-2019 semakin meningkat dan juga di PT. Sumekar Line Sumenep masih belum menerapkan adanya punishment terhadap karyawan yang telat serta karyawan yang tidak masuk tanpa adanya surat keterangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Sumekar Line Sumenep, dengan nilai thitung $2,186 > t_{tabel}$ $2,012$ dan nilai signifikan diperoleh $0,034 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep.
2. Variable Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Sumekar Line Sumenep, dengan nilai thitung $4,116 > t_{tabel}$ $2,012$ dan nilai signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh Kompensasi Finansial maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan BUMD PT. Sumekar Line Sumenep.
3. Variable Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumekar Line yakni sebesar atau 50,0% dan sisanya 50,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Gaya kepemimpinan, pemimpin harus lebih memperbaiki kinerjanya agar karyawan bisa lebih termotivasi lagi dalam melakukan tugasnya. Pemimpin juga harus bisa untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin juga diharapkan dapat mendengarkan gagasan ataupun ide dari karyawan agar pemimpin dapat mengerti tentang harapan dan keinginan dari karyawan guna mencapai visi misi perusahaan. Selanjutnya pemimpin diharapkan untuk sering mengadakan rapat dengan karyawan agar tercipta komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan dan memperbaiki permasalahan dimana tentang Kompensasi Finansial yang mejadi faktor pemicu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka indikator yang perlu ditingkatkan oleh pemimpin perusahaan adalah kompensasi finansial yaitu pemberian gaji dan tunjangan, diharapkan pemimpin dapat memberikan gaji karyawan sesuai waktu yang telah disepakali oleh kedua belah pihak yakni karyawan dengan perusahaan guna terciptanya kinerja yang baik.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih menambah variabel lain selain gaya kepemimpinan, kompensasi finansial terhadap motivasi kerja. Dan juga dalam gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial supaya terus ditingkatkan sehingga nantinya karyawan dapat memperoleh motivasi yang lebih baik lagi dan membuahkan hasil pada kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AKHMAD, Sandy Fahrizal, and I. D. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang)*. Diss Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Anoki, H. D. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arikunto. (2004). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Al-sada, Maryam, Bader Al-Esmael, and Mohd Nishat Faisal. "Influence of organization culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in qatar." *Euromed Journal of Bussiness* (2017).
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43–6.
- Batubara, S. S. (2020a). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Batubara, S. S. (2020b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI*, 3.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Handry Sudiarta Athar. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SELONG KABUPATEN LOMBOK TIMUR. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.5.*
- Hidayah, N. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*.
- Kadarisman, M. (2012). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, I. (2011). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. PERCETAKAN MENARA KUDU*. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES).
- Maddinsyah, A., & W. (2017). No Title Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *E-Jurnal KREATIF, ISSN 2406-8616*, 5(1), 30–4.
- Mahmudah, F. N. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS. MANDIRI MITRA SUKSES DI GRESIK*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Mangunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *IM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6.2 2018, 22–33.

- Stiawan, B. (2020). *KMP DBS III Gagal Berlayar, Penumpang Sehari Telantar*. RadarMadura.Id.<https://radarmadura.jawapos.com/read/2020/07/23/205491/kmp-dbs-iii-gagal-berlayar-penumpang-seharian-telantar>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (25th ed.). PT Alfabet.
- Susanti, S., & W. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Akuntabilitas Pengelolaan. *E-Jurnal Ekonomika-Bisnis*, ISSN: 2442-8604, 7(2), 153–160.
- Yuliana, S. (2016). *STRATEGI MANAJEMEN BADAN USAHA MILIK DAERAH DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (Studi PT. Sumekar Line)*.