

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABLE INTERVENING PADA PT. KARUNIA JAYA GLOBAL**

Rizki Tri Hendarto, GL. Hery Prasetya

Universitas Satya Negara Indonesia

herianov@gmail.com

Received:	Accepted:	Published:
11 Januari 2024	30 Januari 2024	5 Februari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Karunia Jaya Global. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karunia Jaya Global dengan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam Analisis Jalur Sub Struktur 1 diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil uji hipotesis dalam Analisis Jalur Sub Struktur 2 diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine leadership style and compensation on employee performance through work motivation as an intervening variable at PT. Karunia Jaya Global. The sample used in this research was employees of PT. Karunia Jaya Global has a sample size of 55 employees. Based on the results of the hypothetical test in Sub Structure Path Analysis 1, the results showed that leadership style and compensation had a direct positive and significant effect on work motivation. Meanwhile, the results of hypothesis testing in Sub Structure Path Analysis 2 showed that leadership style, compensation, and work motivation had a direct positive and significant effect on employee performance. Likewise, leadership style and compensation have a positive and significant indirect effect on employee performance through work motivation as an intervening variable.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran dalam membantu perusahaan mengembangkan usahanya agar tercapai apa yang menjadi tujuannya. SDM yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan menguntungkan, SDM mempunyai segala inspirasi dan inovasi yang berbeda yang akan mewujudkan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ketika sebuah perusahaan melakukan aktivitasnya, baik dalam perdagangan, industri atau jasa, perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memusatkan perhatian pada SDM nya agar dapat menumbuhkan perusahaan dan meningkatkan hasil kerjanya.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, ketrampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana mereka bekerja. Rendahnya kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. PT. Karunia Jaya Global sangat berharap SDM nya memiliki kinerja yang lebih tinggi,

karena semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

PT. Karunia Jaya Global merupakan usaha yang bergerak dibidang pembuatan custom mobil truck (MMU), custom mobil truck (ANFO) serta perawatan agar dapat beroperasi secara maksimal, penyediaan jasa servis overhaul mesin genset, *Hydraulic – Pneumatics System, Fabrication & Electrical*. Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada PT. Karunia Jaya Global terjadinya penurunan kinerja yang dialami pada karyawan yang menjadi faktor utama masalah dalam perusahaan tersebut. Masalah tingkat kinerja karyawan yang terjadi di PT. Karunia Jaya Global dapat dilihat dari peningkatan dan penurunan target dan pendapatan selama satu tahun terakhir

Tabel 1. Target dan Pendapatan PT. Karunia Jaya Global

No	Bulan	Target	Pendapatan	Persentase
1	Mar-22	Rp 5.240.850.000	Rp 5.410.120.000	103%
2	Apr-22	Rp 5.240.850.000	Rp 5.220.150.000	99%
3	Mei-22	Rp 6.123.760.000	Rp 5.300.300.000	87%
4	Jun-22	Rp 6.123.760.000	Rp 5.878.280.000	96%
5	Jul-22	Rp 6.123.760.000	Rp 5.783.180.000	94%
6	Agu-22	Rp 6.123.760.000	Rp 6.470.340.000	106%
7	Sep-22	Rp 6.233.240.000	Rp 5.120.220.000	82%
8	Okt-22	Rp 6.233.240.000	Rp 5.980.285.000	96%
9	Nov-22	Rp 6.233.240.000	Rp 6.120.780.000	98%
10	Des-22	Rp 6.233.240.000	Rp 5.852.240.000	94%
11	Jan-23	Rp 6.233.240.000	Rp 5.680.460.000	91%
12	Feb-23	Rp 6.233.240.000	Rp 5.806.240.000	93%

Sumber: Laporan Sumber Data PT. Karunia Jaya Global

Tabel 1 di atas merupakan data target dan pendapatan PT. Karunia Jaya Global dalam satu tahun terakhir dimulai dari Maret 2022 sampai Februari 2023. Jika dilihat dari pendapatan dan target mengalami fluktuasi yang terjadi setiap bulannya, hal ini dapat diindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan PT. Karunia Jaya Global.

Dalam pra survey yang dilakukan pada karyawan di PT. Karunia Jaya Global terkait faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diperoleh hasil pra survey bahwa faktor faktor yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karunia Jaya Global yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Didalam perusahaan, peran seorang pemimpin sangatlah penting, karena seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan menggerakkan karyawan dengan sebaik mungkin dengan cara melakukan pembagian kerja. Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan PT. Karunia Jaya Global adalah kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan, kebijakan pemimpin dalam mengambil keputusan, pemimpin harus memiliki kedekatan dan dapat berbaur dengan para karyawan, dan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa gaji, bonus, tunjangan serta penghargaan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai atau tidak sesuai akan mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada kompensasi PT. Karunia Jaya Global adalah gaji yang diterima dan insentif yang diberikan perusahaan belum memenuhi harapan karyawan, perusahaan belum memberikan asuransi yang menjadi kebutuhan bagi karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan tindakan atau dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja PT. Karunia Jaya Global adalah kompensasi yang diberikan perusahaan, kebutuhan jaminan kesehatan, penghargaan bagi karyawan apabila pekerjaan melebihi target, pemimpin masih kurang dalam memotivasi karyawannya, dan hubungan antara karyawan dengan atasan perlu terjalin dengan baik.

Disamping terdapat fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan Nuraeni S (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian Merlin Nadia dan Afrizal (2023) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Jericho H. S dan Arif Partono P (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian Juliao Freitas Gusmao dan Gede Riana (2018) kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamal, dkk (2019) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Arief Teguh Nugroho (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan P. Rika dan N.M. Suci (2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan S. Rianda dan Alex Winarno (2022) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Abdul Majid (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Erwin dkk (2019) motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PT. KARUNIA JAYA GLOBAL”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro (2018:87) menyatakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Menurut Muhammad Busro (2018:99) dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi:

1. **Dimensi Hasil Kerja**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Kualitas, b) Kuantitas c) Efisiensi.
2. **Dimensi Perilaku Kerja**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Disiplin kerja, b) Inisiatif, c) Ketelitian
3. **Dimensi Sifat Pribadi**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Kepemimpinan, b) Kejujuran, c) Kreatifitas
- 4.

Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016:12), motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, dan senang hati, sehingga hasil aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Pandi Afandi (2016: 18) dimensi dan indikator motivasi kerja meliputi:

1. **Dimensi Ketentraman**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Balas jasa, b) Kondisi kerja, c) Fasilitas kerja.
2. **Dimensi Dorongan**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Prestasi kerja, b) Pengakuan dari atasan, c) Pekerjaan itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi para pengikutnya sehingga berbagai tindakan bersama yang diperintahkan pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Busro (2018:251) dimensi dan indikator gaya kepemimpinan meliputi:

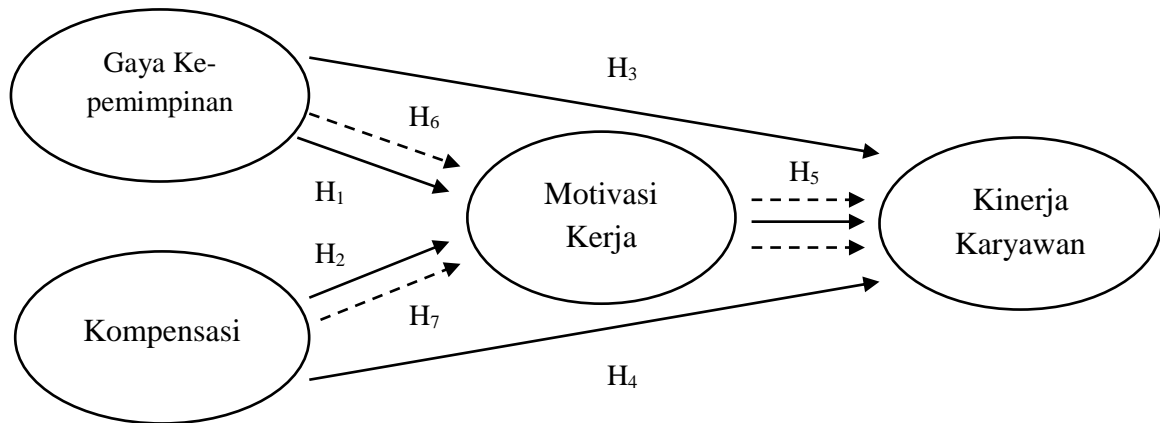
1. **Struktur prakarsa**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Menyusun bagian kerja, b) Hubungan kerja, c) Tujuan.
2. **Pertimbangan**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Saling percaya, b) Pengambilan gagasan, c) Tingkat kepedulian.

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2019: 263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Dimensi dan indikator kompensasi dalam penelitian ini meliputi :

1. **Kompensasi langsung**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Gaji, b) Insentif.
2. **Kompensasi tidak langsung**, diukur dengan menggunakan indikator: a) Tunjangan, b) Asuransi, c) Fasilitas

DESAIN PENELITIAN



Gambar 1. Desain Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat masih sementara. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja
- H₂ : Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja

- H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H₆ : Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
- H₇ : Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karunia Jaya Global sebanyak 55 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel eksogen dan endogen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis Analisis Jalur Sub Struktur 1

a. Uji Error

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.653	3.828

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti 2023 dengan spss versi 23

Berdasarkan hasil pengolahan diatas didapatkan R Square sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 66,6% dan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Dari nilai R Square didapatkan el dengan rumus: $e1 = \sqrt{1-0,666} = 0,577$

b. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji Simultan Analisis Jalur Sub Struktur 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1516.712	2	758.356	51.750	.000 ^b
	Residual	762.015	52	14.654		
	Total	2278.727	54			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, GayaKepemimpinan

Sumber: diolah peneliti 2023 dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja didapat nilai Fhitung sebesar 51,750 > Ftabel 2,79 dengan sig sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Uji t

Tabel 5. Output Uji Analisis Jalur Sub Struktur 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.780	6.596		2.089	.042
	Gaya Kepemimpinan	.315	.090	.369	3.485	.001
	Kompensasi	.629	.127	.525	4.957	.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber: data diolah peneliti 2023 dengan SPSS versi 23

- 1) Variable gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 3,485 > t tabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Karunia Jaya Global dengan koefisiensi beta atau jalur sebesar 0,369.
- 2) Variable kompensasi diperoleh t hitung sebesar 4,957 > t tabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja PT. Karunia Jaya Global dengan koefisiensi beta atau jalur sebesar 0,525

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.780	6.596		2.089	.042
	Gaya Kepemimpinan	.315	.090	.369	3.485	.001
	Kompensasi	.629	.127	.525	4.957	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti 2023 dengan spss versi 23

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil nilai B pada constanta sebesar 13,780 pada variable gaya kepemimpinan sebesar 0,369 dan pada variable kompensasi sebesar 0,525. Persamaan analisis jalur sub struktur 1 adalah :

$$Z = 13,780 + 0,369X_1 + 0,525X_2 + 0,577 eI$$

2. Uji Hipotesis Analisis Jalur Sub Struktur 2

a. Uji Error

Tabel 7. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Analisis Jalur Sub Struktur 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.764	4.488

- a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti 2023 dengan spss versi 23

Berdasarkan hasil pengolahan di atas diperoleh Adjusted R Square 0,764 atau 76,4%. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, serta Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Dari nilai Adjusted R Square didapatkan e² dengan rumus. $e^2 = (1 - 0,764) = 0,236$.

b. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan Analisis Jalur Sub Struktur 2 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3589.349	3	1196.450	59.389	.000 ^b
	Residual	1027.451	51	20.146		
	Total	4616.800	54			

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan, Kompensasi

Sumber: data diolah peneliti 2023 tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan antara variable Gaya Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂) serta Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) untuk substruktur 2 didapat nilai Fhitung sebesar 59,389 > Ftabel 2,79 dengan sig sebesar 0,000 < 0,05 maka hasil dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variable Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

c. Uji t

Tabel 9. Output Uji Analisis Jalur Sub Struktur 2 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.615	8.052		1.691	.097
	GayaKepemimpinan	.260	.118	.214	2.208	.032
	Kompensasi	.825	.181	.484	4.567	.000
	MotivasiKerja	.391	.163	.274	2.402	.020

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data diolah peneliti 2023 dengan spss versi 23

- 1) Variable Gaya Kepemimpinan diperoleh Thitung sebesar 2,208 > Ttabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien beta atau jalur sebesar 0,214.
- 2) Variable Kompensasi diperoleh Thitung sebesar 4,567 > Ttabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien beta atau jalur sebesar 0,484.
- 3) Variable Motivasi Kerja diperoleh Thitung sebesar 2,402 > Ttabel sebesar 2,004 serta nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien beta atau jalur sebesar 0,274.

d. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.615	8.052		1.691	.097
Gaya Kepemimpinan	.260	.118	.214	2.208	.032
Kompensasi	.825	.181	.484	4.567	.000
Motivasi Kerja	.391	.163	.274	2.402	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti 2023 dengan spss versi 23

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil nilai B pada constanta sebesar 13,615 pada variable gaya kepemimpinan sebesar 0,214, variabel kompensasi sebesar 0,484 dan pada variable motivasi kerja sebesar 0,274. Persamaan analisis jalur sub struktur 2 adalah $Y = 13,615 + 0,214 X_1 + 0,484 X_2 + 0,274 Z + 0,236 e_2$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dapat diperoleh analisis diatas variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh thitung sebesar 3,485 > ttabel 2,004 serta signifikan sebesar 0,001 < 0,05 secara langsung terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dapat diperoleh analisis diatas variabel Kompensasi diperoleh thitung sebesar 4,957 > ttabel 2,004 serta signifikan 0,000 < 0,05 secara langsung terdapat pengaruh Kompensasi sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diperoleh analisis diatas variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh thitung sebesar 2,208 > ttabel 2,004 serta signifikan 0,032 < 0,05 secara langsung terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diperoleh analisis diatas variabel Kompensasi diperoleh thitung sebesar 4,567 > ttabel 2,004 serta signifikan 0,000 < 0,05 secara langsung terdapat pengaruh Kompensasi sebesar 0,484. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diperoleh analisis diatas variabel Motivasi Kerja diperoleh thitung sebesar $2,402 > t_{tabel}$ $2,004$ serta signifikan $0,020 < 0,05$ secara langsung terdapat pengaruh Kompensasi sebesar $0,274$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Diketahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,214$. Sedangkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah perkalian antara nilai beta (Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja) dengan nilai beta (Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan) yaitu $0,369 \times 0,274 = 0,101$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar $0,369$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,101$. Untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,214 + 0,101 = 0,315$. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Diketahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,484$. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah perkalian antara nilai beta (Kompensasi terhadap Motivasi Kerja) dengan nilai beta (Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan) yaitu $0,525 \times 0,274 = 0,143$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar $0,484$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,143$. Untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,484 + 0,143 = 0,627$. Artinya bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global
3. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global
4. Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global
5. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global
6. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global
7. Kompensasi (X_2) berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. Karunia Jaya Global

Saran

1. Kinerja Karyawan

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah sebesar 4,29 pada pernyataan Y18 indikator ketelitian dan pernyataan “Karyawan selalu memeriksa ulang pekerjaannya”. Artinya bahwa karyawan kurang memeriksa ulang pekerjaan yang telah dikerjakan, sebaiknya karyawan dapat meminimalisir resiko terjadinya kesalahan sehingga dapat merugikan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pengecekan dan kontrol terhadap apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan, sehingga tidak terjadi pengerjaan ulang yang akan memakan waktu dan menjadikan pembelajaran bagi karyawan agar lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya.

2. Motivasi Kerja

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah sebesar 4,35 pada pernyataan Z5 pada indikator kondisi kerja dan pernyataan “Saya nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan”. Artinya bahwa karyawan masih kurang nyaman terhadap lingkungan perusahaan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan tersebut dari hubungan antara karyawan atau kepada atasan serta lingkungan sekitar perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang ada di perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah sebesar 4,25 pada pernyataan X1.5 pada indikator hubungan kerja dan pernyataan “Pimpinan selalu menciptakan semangat kerja yang baik”. Artinya bahwa pimpinan masih kurang memberikan semangat kerja kepada karyawan, sebaiknya pemimpin memberikan motivasi dan menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan sehingga para karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

4. Kompensasi

Pernyataan yang memiliki skor terendah sebesar 4,22 pada pernyataan X2.4 pada indikator Insentif dan pernyataan “Insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan karyawan”. Artinya bahwa insentif yang diberikan karyawan masih belum sesuai dengan harapan karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan insentif yang sebanding dengan apa yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga timbul rasa puas karyawan terhadap insentif yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management*. Yogyakarta: deepublish
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri. (2021) *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Bangun*, Wilson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga
- Busro M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hasibuan, M. (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Serdamayanti. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Bandung
- Siti Mujanah. (2019) *Manajemen Kompesasi CV*. Putra Media Nusantara (PMN)
- Thoah, Miftah. 2017. “Kepemimpinan dalam Manajemen”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal

- Abdul Majid Dkk (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Kerja Sebagai Variable Moderasi*. Journal FDI
- Almatri Ananda (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kabupaten Kediri*.

- Arief Teguh Nugroho (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyaliyas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20, No. 2
- Fahmi Kamal, Widi Winarso dan Edy Sulistio (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Agung Citra Transformasi), Vol. 15, No. 2.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150. Retrieved from <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/23389>
- Jericho H. Sembiring dan Arif partono Prasetio (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 2, No. 4.
- Juliao Freitas Gusmao dan Gede Riana (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Buletin Studi Ekonomi*, Vol.23, No. 1
- Nur Laily 2021 *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*
- Merlin Nadia dan Afrizal (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. DeliMakmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis. *JIABIS – Jurnal Adminitrasi Bisnis dan Ilmu Sosial*, Vol. 1 No. 2.
- P. Rika dan N.M. Suci (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Winih Adi. *BOSMA : Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1
- Rena Wahyuni Dkk (2021) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Kenanga Garden Medan.*
- Sayu Titah Nabilah Dkk (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember*
- Siti Hasanah Dkk (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Kerja*
- S Nuraeni dkk (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. YUME – Journal of Management*, Vol. 2, No. 1
- S. Rianda dan Alex Winarno (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *PUBLIK Jurnal MSDM, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 9, No. 2