



Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi tentang Determinan dan Implikasinya

Mochammad Agung Setiawan, Hasan Ubaidillah, Vera Firdaus*, Kumara Adji Kusuma

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan teknik sampling tersebut maka karakteristik responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis alur (*Path Analysis*) dengan bantuan Software untuk sistem operasi yang bernama *Smart-PLS (Partial Least Square)* Versi 3.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Prestasi Kerja.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.266>

*Correspondence: Vera Firdaus

Email : verafirdaus@gmail.com

Received: 17-05-2024

Accepted: 20-05-2024

Published: 27-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance through Work Performance as Intervening Variables. This research belongs to the type of quantitative research with hypothesis testing. The sampling technique uses non probability sampling. The sampling technique used in this study is *purposive sampling*. *Purposive sampling* is a sampling technique with certain considerations. Based on this sampling technique, the characteristics of respondents in this study are employees who work for 2-5 years. The analysis tool used in this study is a flow analysis technique (*Path Analysis*) with the help of Software for the operating system called *Smart-PLS (Partial Least Square)* Version 3.0. The results prove that leadership style, work motivation, compensation affect employee performance. Leadership style, work motivation, compensation affect work performance. Leadership style, work motivation, compensation, to employee performance through work performance as intervening variables.

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

Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan pasti memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan kerja mereka. Seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan yang terbaik mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Putri, 2020). Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Hazmanan et al., 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu suatu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan, dengan begitu jika gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membuat bawahan mengikuti aturan yang ada di perusahaan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Liyas, 2019).

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan diharapkan dapat menangani masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eksternal. Meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan dapat membantu menyelesaikan masalah ini. Sifat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya dikenal sebagai motivasinya.

Ada cadangan energi yang potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan oleh seseorang. Ini tergantung pada dorongan motivasi seseorang, serta kondisi dan peluang yang tersedia. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka akan memiliki alasan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk melakukan suatu hal yang sesuai dengan perintah perusahaan (Hidayat, 2020). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suarni, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda yang dilakukan oleh (Harun et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan yaitu pemberian motivasi wajib dilakukan karena motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan jika karyawan tidak memiliki motivasi maka produktivitas sebuah perusahaan akan menurun (Widana, 2020).

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang, atau jasa lainnya yang diberikan langsung atau tidak langsung kepada mereka atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Nurfita, 2018). Tujuan kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, menjaga stabilitas organisasi, mengurangi kemungkinan protes karyawan, dan membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutrin, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Illin, 2022). Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu salah satu factor yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan (Guruh, 2019).

Setiap bisnis terkait erat dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Manajemen PT. Midi Utama Indonesia Tbk telah memberikan tunjangan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka dan motivasi mereka untuk bekerja. Akibatnya, kinerja perusahaan akan dirasakan oleh perusahaan.

Untuk membina kinerja dan motivasi karyawan, perusahaan memberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan jika pelanggaran disiplin menyebabkan penurunan kinerja. Sanksi ini membuat beberapa karyawan merasa terbebani, terutama karena masalah kompensasi dan motivasi kerja. Namun, sebagian karyawan merasa termotivasi dan berusaha meningkatkan kinerja mereka untuk menghindari sanksi. Ketika karyawan menerima kompensasi yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi oleh kedua kompensasi dan motivasi kerja. Ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya (Sani, 2018) yang menemukan bahwa jika kompensasi dan motivasi kerja diberikan secara bersamaan, maka kinerja karyawan lebih baik.

Selain itu prestasi karyawan juga mampu mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya prestasi karyawan, secara tidak langsung karyawan yang memperoleh prestasi dalam bekerja akan diberikan reward oleh perusahaan. Dengan begitu karyawan akan selalu meningkatkan dan memotivasi diri untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan dan menguntungkan bagi Perusahaan.

Minimarket, salah satu jenis ritel yang sedang berkembang pesat saat ini yang menjual kebutuhan sehari-hari, menawarkan kemudahan karena lokasi yang mudah dijangkau dan mengutamakan kepraktisan dan kecepatan yang didukung dadakan, dan merupakan salah satu jenis bisnis ritel yang sedang berkembang pesat yang menjual produk kebutuhan rumah tangga, termasuk kebutuhan sehari-hari, dengan sistem swalayan di mana pelanggan mengambil produk itu sendiri tanpa melayani.

PT. Midi Utama Indonesia, Tbk., juga dikenal sebagai Alfamidi, adalah perusahaan ritel di Indonesia yang didirikan pada tanggal 28 Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto, yang telah menjadi ritel sejak tahun 1960-an. PT Midimart Utama adalah nama awal perusahaan, dan gerai pertamanya bernama "Alfamidi" berada di Jl. Garuda, Jakarta Pusat. Hingga saat ini, bisnis ini telah memiliki tiga gerai berbeda: Lawson, Alfamidi, dan Alfaexpress. Alfamidi dirancang untuk memenuhi kebutuhan konsumen untuk belanja di toko terdekat setiap minggu. Alfamidi memiliki luas area 200–400 meter persegi dan dibangun dengan konsep supermarket mini. Keunikan gerai ini dibandingkan dengan pesaingnya adalah bahwa ia menawarkan pilihan makanan segar, daging olahan, dan makanan beku yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Tingkat pertumbuhan gerai dari tahun ke tahun selalu menunjukkan hasil yang positif secara keseluruhan. Sumber Daya Manusia (SDM) PT Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan, adalah bagian penting dari keberhasilan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) PT Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan, adalah kunci keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kualitas setiap aspek lingkungan kerjanya serta kinerja karyawannya. PT. Midi

Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan menilai kinerja karyawan melalui penilaian kedisiplinan, kepatuhan terhadap perintah, dan terutama kehadiran dan ketepatan waktu untuk memulai pekerjaan. Ketidaksiplinan karyawan dalam bentuk keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran tahunan adalah masalah yang sering terjadi.

Hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa karyawan masih kurang bekerja sama. Pemimpin divisi sumber daya manusia mengatakan bahwa karyawan cenderung bersikap individualistik saat bekerja. Pemimpin menghadapi tantangan ini karena mereka harus meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu, PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan menghadapi masalah disiplin kerja pegawai, seperti banyaknya keterlambatan karyawan setiap tahunnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan di kantor PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Pasuruan tidak memiliki tingkat keinginan untuk berprestasi yang tinggi. Akibatnya, keinginan untuk mengejar posisi lebih tinggi sebagai pemimpin juga rendah.

Dari hasil penelitian jurnal tersebut, peneliti mengambil celah atau gap penelitian menggunakan *Evidence gap*. *Evidence gap* menekankan kesenjangan bukti penelitian (Edison, 2022). Fakta umum yang sudah biasa terjadi digunakan untuk menjadi tolok ukur adanya perbedaan. Jadi, penelitian ini menggunakan *evidence gap* dari teori yang ada. Menurut definisi *evidence gap*, peneliti menemukan perbedaan antara temuan penelitian sebelumnya dan menemukan bahwa temuan ini tidak konsisten. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.”**

Rumusan Masalah: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Pertanyaan Penelitian: Pertama: Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ? Kedua: Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja ? Ketiga: Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk ??

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 9 yaitu Industri, Inovasi dan Infrastruktur (Affairs, 2022). Infrastruktur dan inovasi merupakan penggerak bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Investasi pada infrastruktur dan inovasi mempunyai beberapa target seperti penciptaan lapangan pekerjaan, meningkatkan akses teknologi informasi dan komunikasi, serta menyediakan akses internet yang terjangkau (Affairs, 2022).

Literature Riview

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari suatu tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Menurut (Sumiati, 2021) Indikator gaya kepemimpinan adalah :

- a. Pemimpin sering berbicara dengan bawahannya, pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan pemimpin dapat memotivasi bawahannya.
- b. Pemimpin memperlakukan bawahannya dengan cara yang sama antara satu sama lain, artinya pemimpin dalam memimpin perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
- c. Pemimpin bergaul secara informal dengan bawahannya, pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya.
- d. Pemimpin bercampur bebas dengan bawahannya, pemimpin tidak boleh semena-mena kepada karyawan karena merasa menjadi seorang pemimpin sehingga pemimpin harus berbaur kepada bawahannya karena apabila karyawan.
- e. Pemimpin selalu memantau tindakan anggota stafnya, pemimpin harus terus memeriksa proses dan hasil yang dikerjakan oleh stafnya agar hasilnya selaras dengan tujuan akhir yang dicapai.
- f. Pemimpin tidak akan membiarkan campur tangan anggota stafnya, pemimpin memiliki peran sentral dalam proses pengambilan keputusan sehingga staf tidak ikut campur dalam keputusan tersebut.
- g. Pimpinan memaksa pengikutnya untuk melakukan apa yang mereka inginkan, pemimpin mengarahkan bawahannya melalui instruksi dan kontrol yang ketat agar tugas-tugas yang dimiliki karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah upaya sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mereka dapat mencapai tujuan organisasi (Vera, 2021). Menurut indikator motivasi kerja adalah (Anggraeny, 2020):

- a. Kebutuhan Fisik, yang berarti bahwa Anda membutuhkan fasilitas untuk membantu Anda menyelesaikan tugas di kantor.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, berarti kebutuhan akan rasa aman fisik yang meliputi rasa aman, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari perasaan mengancam seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya.
- c. Kebutuhan Sosial, berarti kebutuhan yang dipenuhi secara kolektif, berdasarkan kepentingan bersama masyarakat, seperti interaksi yang baik.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, berarti bahwa seseorang perlu dihargai atas pencapaiannya, seperti status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
- e. Kebutuhan untuk dorongan untuk mencapai tujuan, hal ini dapat mencakup motivasi dari pimpinan.

Perilaku yang diharapkan oleh karyawan perusahaan harus sesuai dengan tujuan perusahaan. Kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan adalah komponen yang membentuk proses

timbulnya motivasi seseorang. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rivai, 2013) bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi ada dua jenis. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, dan insentif; kompensasi tidak langsung terdiri dari kesejahteraan atau kesejahteraan karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka (Herdiansyah, 2020). Menurut (Fajar & Dicky, 2022) indikator kompensasi adalah :

- a. Gaji, adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari peran mereka sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Bonus, adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Kompensasi tidak langsung, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah asuransi, tunjangan, dan dana pension.

Kompensasi memiliki arti yang lebih luas dan dapat termasuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, kesehatan, pangan, dan lainnya yang biasanya dibayarkan secara moneter dan diterima oleh karyawan (Maulana, 2019).

Kinerja Karyawan

Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas disebut kinerja dan itu adalah hasil dari motivasi dan kemampuan. Menurut (Olivia et al., 2022) Indikator kinerja karyawan adalah :

- a. Kuantitatif, yang merupakan ukuran yang paling mudah disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kriteria kuantitatif, menunjukkan seberapa baik atau lengkap hasil harus dicapai.
- c. Ketetapan Waktu, adalah standar yang menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk membuat sesuatu, membuat sesuatu, atau melayani sesuatu.

Selain itu, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka .

Prestasi Kerja

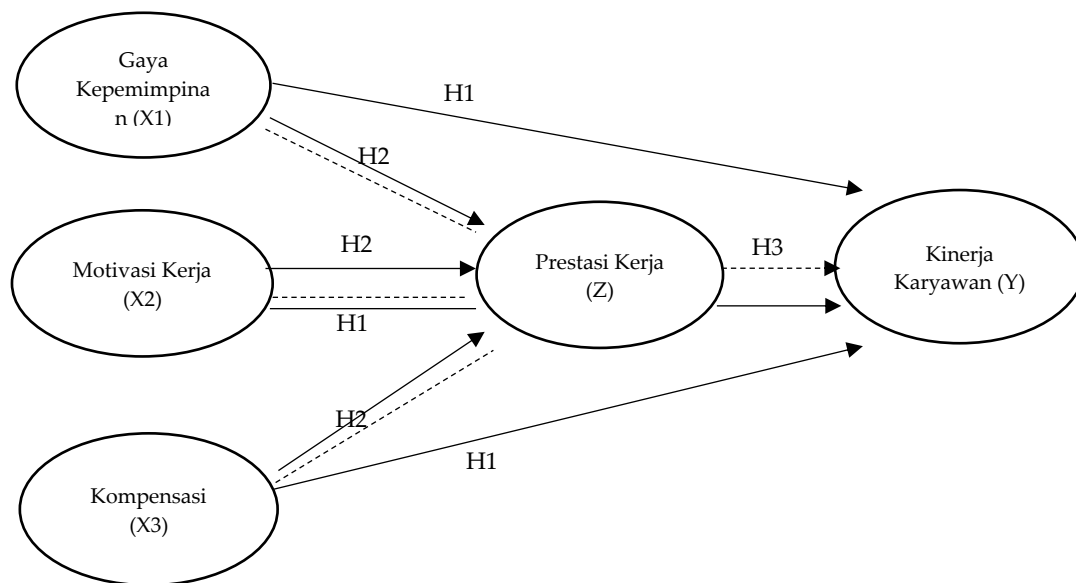
Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Indikator prestasi kerja adalah :

- a. Kepuasan kerja karyawan, Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

- b. Intensitas keluar-masuk karyawan (turnover), Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.
- c. Efisiensi kerja karyawan, Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d. Hasil penjualan Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.
- e. Keluhan pelanggan, Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

H3 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif. Adapun fokus dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) dan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner

dan data sekunder sebagai sumber informasi data dari penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala likert. Peneliti menggunakan lima alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada bagian *warehouse* sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability* sampling. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan teknik sampling tersebut maka karakteristik responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan perhitungan rumus Solvin dengan batas kesalahan 5% sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Jadi, jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 responden. Kemudian data tersebut akan dilakukan Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*, dengan menggunakan bantuan software *Partial Square (PLS)*. SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu social, analisis multivariat merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitoan secara simultan atau serempak. Kemudian data tersebut model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reability*. Kemudian analisis menggunakan Analisis jalur, merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Pengujian hipotesis diuji dengan *direct effect* dan *indirect effect*.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Menilai Outer Model

Terdapat lima kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

a. *Convergent Validity*

Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,5. Penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kompensa si (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja (Z)
1	X1.	0,636			
2	X1.	0,691			
3	X1.	0,637			
4	X1.	0,675			
5	X1.	0,725			
6	X1.	0,685			
7	X1.	0,588			
8	X1.	0,514			
1	X2.		0,81 5		
2	X2.		0,80 2		
3	X2.		0,81 3		
4	X2.		0,52 8		
5	X2.		0,53 5		
1	X3.			0,62 5	
2	X3.			0,62 6	
3	X3.			0,86 6	
4	X3.			0,84 7	
1	Y1.				0,66 5
2	Y1.				0,62 4

3	Y1.	0,86	
		8	
1	Z1.		0,78
			5
2	Z1.		0,79
			5
3	Z1.		0,70
			3
4	Z1.		0,67
			3
5	Z1.		0,63
			5

Hasil dari pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari 0,5 ($>0,5$) sehingga memenuhi nilai *convergen validity*.

b. Average Variance Extracted

Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

		Average Variance Extracted (AVE)
(X1)	Gaya Kepemimpinan	0,507
	Motivasi Kerja (X2)	0,672
	Kompensasi (X3)	0,587
	Kinerja Karyawan (Y)	0,647
	Prestasi Kerja (Z)	0,663

Diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

c. Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan reflektif indicator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

		Gaya Kepemimpin an (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kompensa si (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja (Z)
1	X1.	0,636	0,2 88	0,40 1	0,4 05	0,4 61
2	X1.	0,691	0,3 28	0,35 4	0,4 62	0,4 54
3	X1.	0,637	0,4 14	0,30 9	0,3 68	0,3 18
4	X1.	0,675	0,3 79	0,24 0	0,2 12	0,2 89
5	X1.	0,725	0,2 62	0,38 4	0,4 17	0,4 64
6	X1.	0,685	0,3 93	0,39 2	0,2 72	0,3 52
7	X1.	0,588	0,3 37	0,35 9	0,2 02	0,3 12
8	X1.	0,418	0,5 88	0,30 9	0,2 66	0,3 85
1	X2.	0,465	0,8 15	0,39 5	0,3 76	0,4 71
2	X2.	0,410	0,8 02	0,38 2	0,4 86	0,5 66
3	X2.	0,553	0,8 13	0,52 6	0,4 19	0,6 05
4	X2.	0,204	0,5 28	0,29 2	0,1 81	0,2 67
5	X2.	0,202	0,3 35	0,22 5	0,2 36	0,2 19
1	X3.	0,081	0,1 87	0,25 7	0,1 24	0,1 16
2	X3.	0,045	0,1 04	0,12 6	0,0 66	0,0 19
3	X3.	0,542	0,4 31	0,86 6	0,4 23	0,6 19
4	X3.	0,406	0,4 96	0,84 7	0,3 59	0,5 76
1	Y1.	0,434	0,3 05	0,26 8	0,6 65	0,4 45
2	Y1.	0,145	0,4 09	0,23 4	0,4 24	0,2 63
3	Y1.	0,467	0,4 42	0,42 3	0,8 98	0,7 95
1	Z1.	0,406	0,5 01	0,61 0	0,5 85	0,7 85

2	Z1.	0,467	0,4	0,42	0,8	0,7
			42	3	98	95
3	Z1.	0,486	0,5	0,50	0,4	0,7
			44	9	14	03
4	Z1.	0,434	0,5	0,50	0,3	0,6
			40	9	57	73
5	Z1.	0,305	0,2	0,27	0,3	0,3
			05	6	02	50

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa ukuran blok pada gaya kepemimpinan lebih besar dari konstruk lainnya. Ukuran blok pada motivasi kerja lebih besar dari konstruk yang lainnya. Ukuran pada blok kompensasi lebih besar dari konstruk lainnya. Ukuran pada blok kinerja karyawan lebih besar dari konstruk lainnya. Dan ukuran blok pada prestasi kerja lebih besar dari konstruk yang lainnya.

d. *Composite reliability*

Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $>0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi

Tabel 4. Nilai Reliabilitas Komposit

		<i>Composite Reliability</i>
(X1)	Gaya Kepemimpinan	0,843
	Motivasi Kerja (X2)	0,804
	Kompensasi (X3)	0,742
	Kinerja Karyawan (Y)	0,715
	Prestasi Kerja (Z)	0,803

Model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas 0,70 ($>0,70$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

e. *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha*

		<i>Cronbach's Alpha</i>
(X1)	Gaya Kepemimpinan	0,790
	Motivasi Kerja (X2)	0,704

Kompensasi (X3)	0,733
Kinerja Karyawan (Y)	0,706
Prestasi Kerja (Z)	0,760

Model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

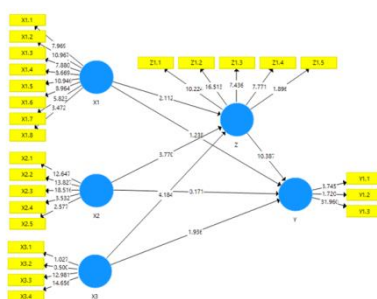
2. Menilai *Inner Model*

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji bootstrapping yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses *PLS Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut :

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,669	0,653
Prestasi Kerja (Z)	0,619	0,606

Hasil uji *R-Square* menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai R Square sebesar 0,669 dan nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,653. Untuk variabel Prestasi Kerja mempunyai nilai R Square sebesar 0,619 dan nilai R Square Adjusted sebesar 0,606.



Gambar 2. Model Stuktural (*Inner Model*)

Berdasarkan data yang ada pada tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,669. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa sebesar Kinerja Karyawan 66,9%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh dari variabel Prestasi Kerja sebesar 0,619. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Prestasi

Kerja sebesar 61,9%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai R-Square adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{R-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,669} \times \sqrt{1 - 0,619}) \\
 &= 1 - (0,331 \times 0,381) \\
 &= 1 - 0,126 \\
 &= 0,874
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,874. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat di jelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 87,4%. Sedangkan sisanya sebesar 12,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

3. Uji Hipotesis *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan nilai *P-Values* < 0,05. Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dengan melihat jika nilai probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1 → X	0,30	0,29	0,14	2,165	0,03
1 → Y	7	6	2	2,112	0,03
1 → Z	0,21	0,23	0,10	2,112	0,03
2 → X	0,27	0,29	0,13	2,085	0,03
2 → Y	1	7	0	3,770	0,00
2 → Z	0,32	0,32	0,08	3,770	0,00
3 → X	0,14	0,15	0,11	2,226	0,02
3 → Y	3	1	9	4,184	0,00
3 → Z	0,39	0,38	0,09	4,184	0,00
Z → Y	0,88	0,86	0,08	5,387	0,00
Z → Z	0	2	5		0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh secara langsung atau *direct effect* dalam penelitian ini adalah :

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

X1 terhadap Y diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 2,165 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,031, maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

X1 terhadap Z diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 2,112 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,035, maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

X2 terhadap Y diterima karena variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 2,085 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,038, maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

X2 terhadap Z diterima karena variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 3,770 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

X3 terhadap Y diterima karena variabel X3 terhadap Y diterima karena variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 2,226 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,029, maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

X3 terhadap Z diterima karena variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 4,184 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Z terhadap Y diterima karena variabel Prestasi Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 5,387 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari Spesific *Indirect Effect* pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Z → Y	0,188	0,199	0,088	2,134	0,033
X2 → Z → Y	0,290	0,280	0,080	3,633	0,000
X3 → Z → Y	0,344	0,330	0,092	3,743	0,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *indirect effect* dalam penelitian ini adalah :

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

X1 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Prestasi Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 2,134 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,033. Maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Prestasi Kerja sebagai variabel intervening.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis direct effect atau efek langsung hasil hipotesisnya dari semua variabel diterima. Sedangkan pada pengujian hipotesis indirect effect atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel diterima

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

X2 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening diterima karena variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Prestasi Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 3,633 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Prstasi Kerja sebagai variabel intervening.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis direct effect atau efek langsung hasil hipotesisnya dari semua variabel diterima. Sedangkan pada pengujian hipotesis indirect effect atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel diterima.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

X3 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening diterima karena variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Prestasi Kerja (Z) memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 3,743 dan nilai P-Values $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Prestasi Kerja sebagai variabel intervening.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis direct effect atau efek langsung hasil hipotesisnya dari semua variabel diterima. Sedangkan pada pengujian hipotesis indirect effect atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel diterima.

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang di gunakan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk sangat bagus sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Indikator yang sangat berpengaruh yaitu pemimpin bercampur seara bebas dengan bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang di gunakan yaitu pemimpin selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya. Seorang pemimpin yang selalu bekerja secara bebas dengan bawahannya tidak ada bawahan harus takut kepada pemimpin. Jika pemimpin salah dalam menyelesaikan pekerjaan, bawahan juga berhak untuk mengingatkan standart pekerjaan yang benar. Pemimpin memperlakukan bawahannya dengan sama tidak mebeda-beda tugas yang diberikan. Bawahan berhak bertanya jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Sehingga membuat kinerja karyawan itu tetap bagus tidak menurun dan merasa mendapat tekanan dari pimpinan. Gaya kepemimpinan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk juga menerapkan pemimpin dalam mendelegasi wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang baik dan menyenangkan dengan bawahannya. Sehingga kinerja karyawan bagus dan patuh terhadap apa yang diperintahkan dan ditugaskan bawahan harus tetap patuh dan melakukan apa yang telah ditugaskan oleh pemimpin.

Indikator yang sangat berpengaruh yaitu interaksi yang baik antara sesama Pemimpin juga memberikan motivasi kerja yang agar kinerja karyawan meningkat yaitu jika karawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Sehingga karywan PT. Midi Utama Indonesia berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir ini melalui karyawan memiliki kesempatan untuk

mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi. Hal ini berguna untuk menunjang dan mempermudah dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pemimpin. Motivasi lain yang membuat karyawan PT. Midi Utama selalu meningkatkan kinernya yaitu karyawan akan mendapatkan fasilitas dari perusahaan berupa jaminan keselamatan kerja dan kesehatan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawannya selain gaji yaitu memberikan kompensasi berupa uang pensiun ketika sudah diberhentikan oleh perusahaan. Karyawan PT. Midi Utama Indonesia juga merasa bahwa gaji yang diberikan sudah layak dan sesuai dengan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu yang mendukung kinerja karyawan yaitu karyawan mendapatkan bonus jika mendapatkan pencapaian prestasi yang menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga karyawan merasakan kepuasan yang diterima karena sudah memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hipotesis Kedua : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Indikator yang sangat berpengaruh yaitu pemimpin bercampur secara bebas dengan bawahannya. Sehingga PT. Midi Utama Indonesia Tbk mempunyai gaya kepemimpinan yang bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pencapaian prestasi seorang karyawan. Pemimpin selalu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Dengan adanya prestasi karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat meskipun ada kesulitan dalam menyelesaikan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang berkualitas bagus dapat membuat prestasi yang dimiliki oleh karyawan dapat menguntungkan perusahaan. Sehingga dapat menunjang masalah yang menghambat karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya salah satu karyawan yg tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, maka ada karyawan yang berprestasi yang dapat memberikan bantuan maupun solusi. Sehingga karyawan tidak merasa beban dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan intensitas keluar masuk karyawan dengan jumlah yang stabil.

Motivasi kerja yang baik dapat membuat prestasi kerja yang bagus bagi karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya dapat memberikan rasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu dengan adanya motivasi kerja yang bagus dapat membuat karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Sehingga adanya motivasi kerja ini dapat menguntungkan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Midi Utama Indonesia membuat karyawan selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan. karena ketika karyawan mendapatkan prestasi perusahaan akan memberikan bonus bagi karyawan. Dengan adanya kompensasi-kompensasi yang diberikan prestasi yang baik juga dapat tercipta. Sehingga dengan prestasi seorang karyawan maka perusahaan secara tidak langsung mendapat keuntungan dalam peningkatan mutu kualitas karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

Hipotesis Ketiga : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang di gunakan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk sangat bagus sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan yang di gunakan yaitu pemimpin selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya. Seorang pemimpin yang selalu bekerja secara bebas dengan bawahannya tidak ada bawahan harus takut kepada pemimpin.

Motivasi kerja yang baik dapat membuat prestasi kerja yang bagus bagi karyawan. motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya dapat memberikan rasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawannya selain gaji yaitu memberikan kompensasi berupa uang pensiun ketika sudah diberhentikan oleh perusahaan. Selain itu kompensasi yang diberikan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk yaitu berupa bonus, sehingga membuat karyawan selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Motivasi Kerja yang diberikan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk sudah bagus tetapi harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin meningkat. Karena apabila motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bagus dan semakin membuat kinerja

karyawan bagus maka perusahaan juga yang akan mendapatkan keuntungan dari kinerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk sudah berprestasi. Tetapi alangkah lebih baik jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih dalam meningkatkan prestasi karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Apabila karyawan PT. Midi Utama Indonesia banyak yang berprestasi akan menciptakan karyawan yang berkualitas yang mampu mendukung keberhasilan perusahaan .

Daftar Pustaka

- Ali, M. A. (2019). Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pensyarah Kolej Komuniti. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Life Long Learning*, 3(1).
- Department of Economic and Social Affairs. (2022). Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation. United Nations. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>
- Department of Economic and Social Affairs. (2022). THE 17 GOALS. United Nations. <https://sdgs.un.org/goals>
- Farida, R. D. M., Ftriani, H., Rahman, A., & Sumarni. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mitra Management*, 8(1).
- Firdaus, V. (2021). Performance of permanent employees and contract employees in the furniture industry. *JBMP*, 7(2).
- Fitriah, W., Putri, E., & Herdiansyah, G. (2020). Pengaruh kompensasi dan rebranding jabatan generasi milenial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Atmika*, 1(6).
- Ghazali, I., & Hengki, L. (2015). Partial least square: Konsep teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance cabang Kedoya. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Jeli, N., & Liyas. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris Panam. *Jurnal Equilibrium*, 7(1).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 7(2).
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).

- Maulana, W. (2019). Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tema (Trijaya Excel Madura) melalui kepuasan kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 34–51.
- Nurfita, D. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT Kimia Farma (Persero) Tbk cabang Palang Merah Medan. *Repositori UMSU*, 1(1), 1–73.
- Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Sani, A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) pabrik gula Camming Kabupaten Bone. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 1(2).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Siregar, E. (2022). *Riset dan seminar sumber daya manusia (1st ed.)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja terhadap kinerja melalui prestasi sebagai mediasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2).
- Sutrisno, Herdiyanti, & Asir, M. (2022). Dampak kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekan Baru. *Jurnal Konomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Widana, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung, 151–156.
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Papua cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(3).