

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK

Oleh: Mochammad Agung Setiawan

Dosen Pembimbing: Hasan Ubaidillah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

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.

Pendahuluan

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. Ketidakdisiplinan karyawan dalam bentuk keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran tahunan adalah masalah yang sering terjadi.

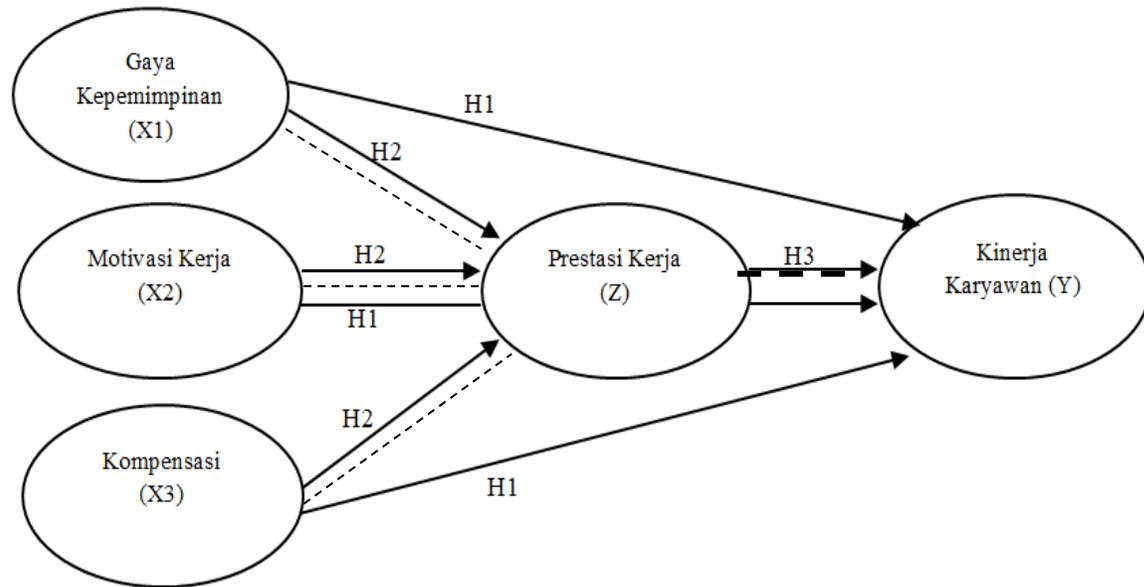
Hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa karyawan masih kurang bekerja sama. Pemimpin divisi sumber daya manusia mengatakan bahwa karyawan cenderung bersikap individualistik saat bekerja. Pemimpin menghadapi tantangan ini karena mereka harus meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai 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.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.”**

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk ?

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

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

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 :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{120}{1+120(0,05)^2} = \frac{120}{1+120(0,0025)} = \frac{120}{1+0,3} = \frac{120}{1,3} = 92$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 92 responden.

Metode



- ✓ Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner
- ✓ Olah data menggunakan analisis dengan bantuan software untuk system operasi yang bernama PLS (Partial Least Square) versi 3.0.
- ✓ Teknik analisis data antara lain :
 1. Partial Least Square (PLS) : Analisa Outer Model, Analisa Inner Model.
 2. Tahapan Analisis PLS : Estimasi Model PLS, Evaluasi model dalam PLS
- ✓ Uji Hipotesis : Analisa PLS

Hasil

a. Menilai Outer Loading

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*
- *Cronbach's Alpha.*

Hasil

➤ *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)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja (Z)
X1.1	0,636				
X1.2	0,691				
X1.3	0,637				
X1.4	0,675				
X1.5	0,725				
X1.6	0,685				
X1.7	0,588				
X1.8	0,514				
X2.1		0,815			
X2.2		0,802			
X2.3		0,813			
X2.4		0,528			
X2.5		0,535			
X3.1			0,625		
X3.2			0,626		
X3.3			0,866		
X3.4			0,847		
Y1.1				0,665	
Y1.2				0,624	
Y1.3				0,868	
Z1.1					0,785
Z1.2					0,795
Z1.3					0,703
Z1.4					0,673
Z1.5					0,635

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*.

Hasil

➤ *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)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	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.

Hasil

➤ 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 Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja (Z)
X1.1	0,636	0,288	0,401	0,405	0,461
X1.2	0,691	0,328	0,354	0,462	0,454
X1.3	0,637	0,414	0,309	0,368	0,318
X1.4	0,675	0,379	0,240	0,212	0,289
X1.5	0,725	0,262	0,384	0,417	0,464
X1.6	0,685	0,393	0,392	0,272	0,352
X1.7	0,588	0,337	0,359	0,202	0,312
X1.8	0,418	0,588	0,309	0,266	0,385
X2.1	0,465	0,815	0,395	0,376	0,471
X2.2	0,410	0,802	0,382	0,486	0,566
X2.3	0,553	0,813	0,526	0,419	0,605
X2.4	0,204	0,528	0,292	0,181	0,267
X2.5	0,202	0,335	0,225	0,236	0,219
X3.1	0,081	0,187	0,257	0,124	0,116
X3.2	0,045	0,104	0,126	0,066	0,019
X3.3	0,542	0,431	0,866	0,423	0,619
X3.4	0,406	0,496	0,847	0,359	0,576
Y1.1	0,434	0,305	0,268	0,665	0,445
Y1.2	0,145	0,409	0,234	0,424	0,263
Y1.3	0,467	0,442	0,423	0,898	0,795
Z1.1	0,406	0,501	0,610	0,585	0,785
Z1.2	0,467	0,442	0,423	0,898	0,795
Z1.3	0,486	0,544	0,509	0,414	0,703
Z1.4	0,434	0,540	0,509	0,357	0,673
Z1.5	0,305	0,205	0,276	0,302	0,350

Berdasarkan tabel 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.

Hasil

➤ *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>
Gaya Kepemimpinan (X1)	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.

➤ *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>
Gaya Kepemimpinan (X1)	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.

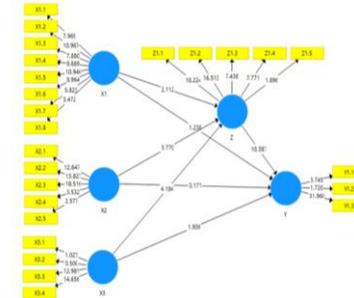
Hasil

b. Menilai *inner model*

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.



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 :

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

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.

Hasil

Uji Hipotesis *Direct Effect*

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 → Y	0,307	0,296	0,142	2,165	0,031
X1 → Z	0,214	0,231	0,101	2,112	0,035
X2 → Y	0,271	0,297	0,130	2,085	0,038
X2 → Z	0,329	0,325	0,087	3,770	0,000
X3 → Y	0,143	0,151	0,119	2,226	0,029
X3 → Z	0,390	0,381	0,093	4,184	0,000
Z → Y	0,880	0,862	0,085	5,387	0,000

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.

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.

Hasil

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

Berikut 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 :

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.

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.

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.

Pembahasan

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. 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.

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 damn kesehatan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawannya selain gaji yaitu memberikan kompensasi berupa uang pension ketika sudah diberhentikan oleh perusahaan. Karyawan PT. Midi Utama Indonesia juga merasa bahwa gaji yang diberika sudah layan 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 diterinma karena sudah memberikan kinerjayang bgaus bagi perusahaan.

Pembahasan

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

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

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.

Pembahasan

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.

