

Plagiasi M. Agung Setiawan 172010200054.docx *by*

Submission date: 18-Aug-2023 07:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 2147290784

File name: Plagiasi M. Agung Setiawan 172010200054.docx (2.57M)

Word count: 5065

Character count: 33761



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

The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance Through Work Achievement as an Intervening Variable in PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Mochammad Agung Setiawan
172010200054

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM

Dosen Penguji
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Prodi Manajemen

**Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.
Nama Mahasiswa : Mochammad Agung Setiawan
NIM : 172010200054

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
(Hasan Ubaidillah, SE., MM)

Dosen Penguji 1
(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M)

Dosen Penguji 2
(Nama lengkap dan Gelar)

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M)
NIDN. 0715067304

Dekan
(Poppy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom)
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian
(tanggal pelaksanaan ujian / /)

Tanggal Lulus
(Tanggal ditandatangani oleh dekan / /)

DAFTAR ISI

A. Bagian Pengesahan	i
1. Sampul	i
2. Lembar Pengesahan	i
3. Daftar Isi	ii
B. Bagian Isi	1
1. Judul	1
2. Abstrak	1
3. Pendahuluan	1
4. Metode Penelitian	5
5. Hasil Dan Pembahasan	6
6. Simpulan	12
7. Ucapan Terima Kasih	12
8. Referensi	13
C. Pernyataan	14
1. Pernyataan Publikasi Ilmiah	14
2. Pernyataan Mengenai Karya Tulis Ilmiah Dan Sumber Informasi Serta Pelimpahan Hak Cipta	15

The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance Through Work Achievement as an Intervening Variable in PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

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

Mochammad Agung Setiawan¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾, Vera Firdaus³⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: @umsida.ac.id

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.

Abstrac: *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, And Work Performance*

I. 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.

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 layanan 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.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan [1]. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok.

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. Namun, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, itu bisa karena mereka tidak mendapatkan penghargaan yang cukup untuk pekerjaan mereka atau karena mereka terlalu jenuh melakukan tugas dan kewajiban yang biasa.

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 [2]. 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.

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 [3] 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.

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. Ketidakterlambatan 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.”**

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:

Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ?

Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja ?

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 [4]. 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 [5].

Literature Review

Gaya kepemimpinan

Menurut peneliti, 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 [6]. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [6]. Faktor-faktor berikut menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda: Pertama, pemimpin sering berbicara dengan bawahannya; kedua, pemimpin memperlakukan bawahannya dengan cara yang sama antara satu sama lain; ketiga, pemimpin bergaul secara informal dengan bawahannya; dan keempat, pemimpin bercampur bebas dengan bawahannya. Kelima, pemimpin selalu yakin dapat membuat pilihan yang tepat. Keenam, pemimpin selalu memantau tindakan anggota stafnya. Ketujuh, pemimpin tidak akan membiarkan campur tangan anggota stafnya. Kedelapan, pimpinan memaksa pengikutnya untuk melakukan apa yang mereka inginkan [6].

Motivasi Kerja

Seseorang dimotivasi untuk berperilaku tertentu [9]. Motivasi adalah upaya sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mereka dapat mencapai tujuan organisasi [9]. 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 [8] dan [10], motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut beberapa indikator yang berkaitan dengan motivasi kerja, yang pertama adalah Kebutuhan Fisik, yang berarti bahwa Anda membutuhkan stabilitas untuk membantu Anda menyelesaikan tugas di kantor. Kedua, kebutuhan akan rasa aman berarti kebutuhan akan rasa aman fisik yang meliputi rasa aman, stabilitas, ketertanggung-jawaban, perlindungan, dan kebebasan dari perasaan mengancam seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya. Ketiga, "Kebutuhan Sosial" berarti kebutuhan yang dipenuhi secara kolektif, berdasarkan kepentingan bersama masyarakat, seperti interaksi yang baik. Keempat, kebutuhan akan penghargaan berarti bahwa seseorang perlu dihargai atas pencapaiannya, seperti status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi. Kelima, ada kebutuhan untuk dorongan untuk mencapai tujuan; ini dapat mencakup motivasi dari pimpinan [11].

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 [12]. 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 [13]. Penghargaan berdampak pada kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya [14] dan [15]. Ada dua metrik yang dapat digunakan untuk menentukan kompensasi: Pertama, gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari peran mereka sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Yang kedua, bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran. Keempat, kompensasi tidak langsung, juga disebut fringe benefit, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah asuransi, tunjangan, dan dana pensiun [16].

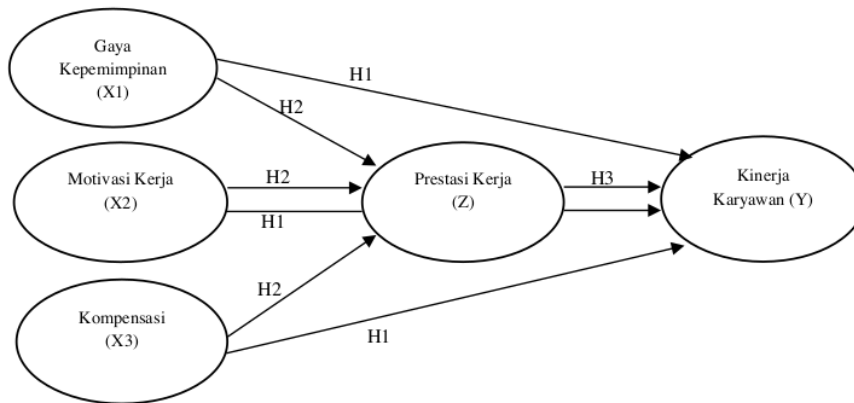
Kinerja Karyawan

Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas disebut kinerja [8], dan itu adalah hasil dari motivasi dan kemampuan [9]. 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 [10]. Kriteria standar tertentu digunakan untuk mengukur setiap indikator kinerja. Kriteria standar pertama adalah 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. Kedua, kriteria kuantitatif menunjukkan seberapa baik atau lengkap hasil harus dicapai. Ketiga, Ketetapan Waktu adalah standar yang menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk membuat sesuatu, membuat sesuatu, atau melayani sesuatu [17].

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya [2]. Kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan adalah semua komponen prestasi kerja. Dalam hal aspek penting, ada perbedaan antara jenis pekerjaan. Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan. Kedua, intensitas keluar-masuk karyawan (turnover), yaitu berapa banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Ketiga, efisiensi kerja karyawan, yaitu seberapa cepat dan tepat karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Keempat, hasil penjualan, yang mencakup jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kelima, ketidakpuasan pelanggan: pelanggan tidak puas dengan produk dan kinerja perusahaan [18].

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1 : menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan.

H2 : menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memengaruhi prestasi kerja.

H3 : menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan melalui penggunaan prestasi kerja sebagai variabel intervening di PT Midi Utama Indonesia Tbk.

II. 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 dan data sekunder sebagai sumber informasi data dari penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala likert. Peneliti menggunakan lima alternatif 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 [19]. 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 :

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

Berdasarkan rumus tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Jadi, jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 responden. Selanjutnya, *Model Equation Structural (SEM)* akan diterapkan pada data penelitian ini. Ini akan dilakukan dengan bantuan program *Partial Square (PLS)*. *Analisis multivariat (SEM)* adalah jenis analisis multivariat di bidang sosial yang menggunakan metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara bersamaan atau serempak [20]. Selanjutnya, data dimasukkan ke dalam model luar dengan menggunakan uji validitas konvergen, validitas diskriminasi, dan kemampuan komposit. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan analisis jalur. Analisis jalur adalah perluasan dari analisis linear berganda dan menggunakan analisis regresi untuk mengukur hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya, atau model kausal [21]. *Direct effect* dan *indirect effect* digunakan untuk menguji hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan**Hasil penelitian**

Menilai Outer Model

Penggunaan teknik analisis data SmartPLS menilai outer model berdasarkan lima kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Average Variance Extracted*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

Untuk konvergen validitas, dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,5. Tabel berikut menunjukkan hasil penilaian.

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 pengolahan SmartPLS dapat dilihat pada nilai luar model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari 0,5 (>0,5), memenuhi nilai validitas konvergen.

Nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk yang ditemukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

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

Semua struktur memiliki nilai AVE di atas 0.5. Oleh karena itu, tidak ada masalah validitas konvergen yang muncul pada model yang diuji. Akibatnya, konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik.

Nilai Discriminant Validity

Nilai diskriminasi validitas diperoleh dari model pengukuran reflektif indikator yang dievaluasi melalui cross-loading pengukuran dengan konstruk. Nilai-nilainya adalah 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 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.

Composite reliability

Dalam pengujian ini, jika nilainya lebih dari 0,70, maka struktur 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

Semua struktur memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang ditetapkan, seperti yang ditunjukkan oleh model, ketika reliabilitas kompositnya berada di atas 0,70 (lebih dari 0,70).

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk mendukung hasil reliabilitas komposit. Jika nilai alfa cronbach's suatu variabel lebih besar dari 0,7, variabel tersebut dianggap reliabel.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,790
Motivasi Kerja (X2)	0,704
Kompensasi (X3)	0,733
Kinerja Karyawan (Y)	0,706
Prestasi Kerja (Z)	0,760

12

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

Menilai Inner Model

2

Uji bootstrapping digunakan untuk mengukur kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil uji bootstrapping untuk nilai R-Square ditunjukkan dalam tabel dan gambar berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
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 Struktural (*Inner Model*)

15

Berdasarkan data yang ada pada tabel dan gambar di atas, kita dapat menemukan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,669, yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 66,9%. Sementara itu, variabel Prestasi Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,619, yang menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja memiliki nilai 61,9%. Nilai R-Square yang diperoleh dari variabel ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,669} \times \sqrt{1 - 0,619}) \\
 &= 1 - (0,562 \times 0,619) \\
 &= 1 - 0,347 \\
 &= 0,653
 \end{aligned}$$

Nilai R-square sebesar 0,874 ditemukan berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan rumus di atas. Ini menunjukkan bahwa sebesar 87,4% dari keragaman data penelitian dapat dijelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian. Faktor tambahan sebesar 12,6% dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pada penelitian ini, hipotesis langsung atau pengaruh langsung diuji dengan melihat nilai statistik T dan P. Jika nilai statistik T lebih dari 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis penelitian diterima. Berikut ini adalah hasil langsung dari pengujian hipotesis penelitian melalui pengukuran dalam model.

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

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian pengaruh secara langsung atau direktif penelitian ini:

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 Specific *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 (IO/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

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis berdampak tidak langsung atau indirect pada penelitian ini:

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 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 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.

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.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang di gunakan 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 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.

5) pemimpin juga memberikan motivasi kerja yang agar kinerja karyawan meningkat yaitu jika karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Sehingga karyawan PT. Midi Utama Indor5ia 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 kinerjanya 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 kinerjanya yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [12] dan [26] hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [12] dan [13] Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Y—atau kinerja karyawan—dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa 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 yang 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.

Didukung studi yang dilakukan [22] hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh [23] 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 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagai variabel intervening, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat bagus sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan yang digunakan 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.

III. **8** **Simpulan**

Berdasarkan penelitian dan diskusi yang telah dijelaskan di atas, beberapa kesimpulan dapat dibuat: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja; dan, melalui Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

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.

Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk berprestasi, tetapi akan lebih baik jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi mereka. Karyawan yang berprestasi akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi yang dapat membantu perusahaan berkembang.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu sebab adanya bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih untuk Bapak/Ibu dosen dan staff Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh.
- [2] Nurfiti, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kereja Pegawai Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. *Repository UMSU*, 1(1), 1–73.
- [3] 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., 10–27.
- [4] D. of E. and S. Affairs, “THE 17 GOALS,” *United Nations*, 2022. <https://sdgs.un.org/goals> (accessed Nov. 02, 2022).
- [5] D. of E. and S. Affairs, “Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation,” *United Nations*, 2022. <https://sdgs.un.org/goals/goal9> (accessed Nov. 02, 2022).
- [6] Sumiati. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- [7] Ariska, S. (2019). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung.
- [8] Achievement, W., & Hijazi, F. A. (2017). *JURNAL “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Prestasi Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Bina Reksa Karya Arta Kota Kediri)” Oleh : Dibimbing Oleh : Surat Pernyataan Artikel Skripsi Tahun 2017. 01(08), 0–7.*
- [9] Widana, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Andesit Lumbang Sejahtera Bandar Lampung. 151–156.
- [10] Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- [11] Hustia, Anggraeny. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 1.

- [12] Fitriah, W., Putri, E., & Herdiansyah, G. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Atmika*, Vol. 1, No.6.
- [13] 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.
- [14] Ekhsan, Muhammad., Burhan Septian. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 (1), 11-18.
- [15] Dwianto, Agung Surya., Pupung Pumamasari. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonmi & Ekonomi Syariah*, Vol.2 No. 2.
- [16] Siregar, Dicky Arie A., Fajar Pasaribu. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No.1.
- [17] Wonda, Yomi., Ventje Tatimu., Olivia Walangitan. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, Vol. 3 No.3.
- [18] Farida, R Dewi Mutia., Heny Ftriani., A Rahman., Sumarni. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mitra Management*, Vol. 8, No.1.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [21] Ghazali, I dan L, Hengki. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Univrsitas Diponegoro.
- [22] Ali, Moch Azuan. (2019). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah Kolej Komuniti. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal Of Life Long Learning*, Vol. 3, No. 1.
- [23] Supardi., Yandra Rivaldo., E. Yusman. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, Vol. 1, No. 2.

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Mochammad Agung Setiawan
NIM : 172010200054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

DAN

Dosen Pembimbing : Hasan Ubaidillah, SE., MM
NIK/NIP : 0726027304
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

MENYATAKAN bahwa, karya tulis ilmiah dengan rincian:

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

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

TELAH:

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

SERTA*:

- **Bertanggung jawab untuk** melakukan publikasi karya tulis ilmiah tersebut ke jurnal ilmiah/prosiding sesuai ketentuan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah. Khususnya Lampiran Huruf B.
- **Menyerahkan tanggung jawab untuk** melakukan publikasi karya tulis ilmiah tersebut ke jurnal ilmiah/prosiding sesuai ketentuan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah khususnya Lampiran Huruf B kepada Bidang Pengembangan Publikasi Ilmiah DRPM UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Sidoarjo, (01/08/2023)
Mahasiswa

(Hasan Ubaidillah, SE., MM)
NIDN. 0726027304

(Mochammad Agung Setiawan)
NIM. 172010200054

*Centang salah satu.

**PERNYATAAN MENGENAI KARYA TULIS ILMIAH DAN SUMBER INFORMASI SERTA
PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah tugas akhir saya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk”** adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir karya tulis ilmiah tugas akhir saya ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Sidoarjo, 01 Agustus 2023

Mochammad Agung Setiawan
NIM. 172010200054

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	adabiyah.umsida.ac.id Internet Source	2%
2	ijins.umsida.ac.id Internet Source	2%
3	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to UPN Veteran Jawa Timur Student Paper	2%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to North West University Student Paper	1%
7	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
8	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
9	www.researchgate.net Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
11	ibtidaiyatokarama.org Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
13	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
14	sistemasi.ftik.unisi.ac.id Internet Source	1 %
15	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On