

# Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Karismatik, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Juke Abadi Sidoarjo

Oleh:

Eko Pristiwanto.

Vera Firdaus

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober, 2023



# Introduction

Aset manusia merupakan komponen penting dan penting bagi suatu organisasi dan menjadi alasan utama tercapainya tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan oleh organisasi. Unsur manusia ini berkembang menjadi bidang ilmu khusus yang mempelajari bagaimana menyelenggarakan bidang ilmu khusus yang mempelajari bagaimana mengelola proses pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan kepuasan bagi semua pihak.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

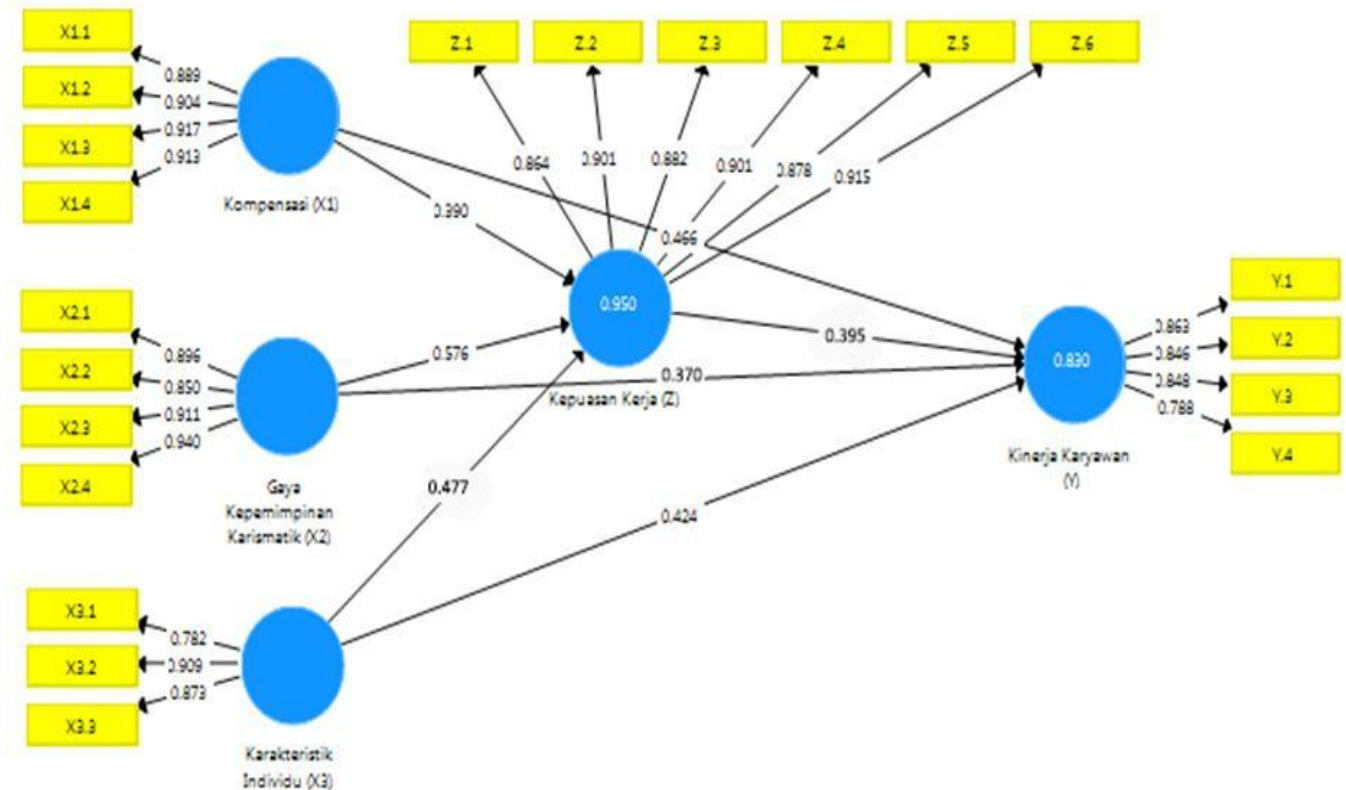
- 1. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi ?
- 2. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi ?
- 3. Apakah Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi ?
- 4. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV Juke Abadi ?
- 5. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV Juke Abadi ?
- 6. Apakah Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV Juke Abadi ?
- 7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi ?
- 8. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi?
- 9. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi?
- 10. Apakah Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Juke Abadi dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi?

# Metode

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Sumber data primer adalah kuesioner yang terdiri dari 21 pertanyaan. Kuesioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan Software Smart PLS 3. Tolong-SEM Rancangan yang digunakan adalah format eksplanatori, karena penelitian menjelaskan mengapa gejala, peristiwa, atau fenomena terjadi. Berdasarkan asumsi bahwa gejala, peristiwa atau fenomena tidak berdiri sendiri, maka pasti ada penyebabnya. Format penjelas menjelaskan hubungan, perbedaan dan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya

# Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading sudah mempunyai nilai diatas 0,70, sehingga data memenuhi validitas konvergen karena semuanya diatas 0,70.



- Reliability Tes
- Berdasarkan hasil data, cronbach's alpha dan Composite Reliability baik untuk semua variabel/konstruk dengan nilai di atas 0,70. Menunjukkan telah memenuhi Reliabilitas sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang baik.
- Evaluasi Model Struktural (Inner Model). Bertujuan untuk memprediksi R-Square. Nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantif. Nilai kategori 0,75 – 100, 0,50 -0,75 dan 0,25 – 0,50 menunjukkan model (kuat, sedang, dan lemah).

Variable	Respondent	Cronbach Alpha	Composite Reability
Compensation	0.927	0.928	0.948
Charismatic Leadership Style	0.921	0.924	0.945
Individual Characteristics	0.815	0.816	0.891
Job Satisfaction	0.948	0.949	0.958
Employee Performance	0.858	0.866	0.903

Dependent Variable	R-Square	R-Square Adjusted
Job Satisfaction (Z)	0.950	0.947
Employee Performance (Y)	0.830	0.818

- R-Square
- Dari data yang diperoleh nilai R squared untuk variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,950 (model kuat). Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh persentase kompensasi (X1), gaya kepemimpinan karismatik (X2), karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 95,0%, sedangkan 5,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh dari variabel produktivitas (Y) sebesar 0,830 menunjukkan model yang kuat. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh persentase variabel kompensasi (X1), gaya kepemimpinan karismatik (X2), karakteristik individu (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 83,0%, sedangkan 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar kinerja karyawan. dari mereka yang dipelajari.

- Dirrect Effect

Variable	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Compensation (X1) -> Employee performance (Y)	1.975	0.049
Charismatic Leadership Style (X2) -> Employee performance (Y)	1.970	0.049
Individual Characteristics (X3) -> Employee performance (Y)	3.092	0.002
Job Satisfaction (Z) -> Employee performance (Y)	2.299	0.011
Compensation (X1) -> Job Satisfaction (Z)	4.964	0.000
Charismatic Leadership Style (X2) -> Job Satisfaction (Z)	5.867	0.000
Individual Characteristics (X3) -> Job Satisfaction (Z)	2.037	0.042



# Pembahasan

- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung atau pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah:
- Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 1,975 lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,049 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Besarnya persentase pengaruh variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,6%, (hipotesis pertama diterima).
- Gaya kepemimpinan karismatik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai T-statistik sebesar 1,970 dan nilai P sebesar 0,049. Gaya kepemimpinan karismatik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 15,2%, (hipotesis kedua diterima).

- Karakteristik individu (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 3,092 dan P Values sebesar 0,002. Karakteristik individu (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh karakteristik individu (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 25,1%, (hipotesis ketiga diterima).
- Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai T-Statistik sebesar 2,299 dan P Values sebesar 0,011. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y), dengan persentase pengaruh sebesar 22,5% (hipotesis keempat diterima).
- Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 4,946, dan P Values sebesar 0,000. Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 39% (hipotesis kelima diterima).

- Pengaruh gaya kepemimpinan karismatik (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 5,867, dan P Values sebesar 0,000. Gaya kepemimpinan karismatik (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 11,0% (hipotesis keenam diterima).
- Karakteristik individu (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai T-Statistik sebesar 2,037, dan P Values sebesar 0,042. Karakteristik individu (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Persentase pengaruh karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 22,4% (hipotesis ketujuh diterima).

- Indirrect Effect

Variable	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Compensation (X1) -> Job Satisfaction (Z)-> Employee performance	4.964	0.000
Charismatic Leadership Style (X2) -> Job Satisfaction (Z) )-> Employee performance	5.867	0.000
Individual Characteristics (X3) -> Job Satisfaction (Z) )-> Employee performance	2.037	0.042

- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau dalam penelitian ini:
- Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,962, dan P Values sebesar 0,009. Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) meskipun dimediasi oleh kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 20,1% (hipotesis kedelapan diterima).
- Gaya kepemimpinan karismatik (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 1,968, dan P Values sebesar 0,049. Gaya kepemimpinan karismatik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) meskipun dimediasi oleh kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 7,5% (hipotesis kesembilan diterima).

- Karakteristik individu (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,962, P Values 0,004 Karakteristik individu (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Z ), dengan persentase pengaruh sebesar 18,8% (hipotesis kesepuluh diterima).

# Temuan Penting Penelitian

Dalam penelitian ini kompensasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah positif, gaya kepemimpinan karismatik secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah positif, dan secara individu menunjukkan bahwa sifat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah positif. Positifnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

# Manfaat Penelitian

## Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pengetahuan serta mengembangkan konsep dan teori yang mendukung perihal ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

## Manfaat Praktis

### a. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam meningkatkan nilai perusahaan dan diterapkannya hasil dalam perusahaan .

### b. Untuk Akademisi

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan tambahan untuk menambah informasi di bidang human asset management.



# Referensi

- M. Z. Badar and D. K. Sari, "Effect of Job Satisfaction, Teamwork and Compensation on the Performance of Employees of PT. Wastra Karya Prima in Pandaan," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 4, Aug. 2019, doi: 10.21070/ijler.2019.V4.377.
- P. Hariyadi, *Merovolusi Revolusi Hijau*. Bogor: IPB Press, 2021.
- P. S. Katidjan, S. Pawirosumarto, and A. Isnaryadi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 7, no. 3, pp. 429–446, 2018.
- S. Riyadi, "the Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance," *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 9, no. 3, pp. 93–99, 2019, doi: 10.32479/irmm.6920.
- M. D. . Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap.*, no. 1, pp. 33–48, 2018.
- A. Nawawi and R. Nugroho, "Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Ndewa Abadi Jaya Gresik," *Fak. Ekon. Bisnis, Univ. 17 Agustus 1945 Surabaya*, 2019.
- Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Forum Manaj.*, vol. 17, no. 1, pp. 7–13, 2019, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/2857>

- S. Juriah and W. P. Sari, “Jurnal Analisis Kesehatan Klinikal Sains,” *Klin. Sains*, vol. 6, no. 1, pp. 24–29,
- 2018, [Online]. Available: <http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/klinikal/article/view/525/361>
- Akbar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Motivasi terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang,” *JBK (Jurnal Bisnis Kewirausahaan)*, vol. 1, no. 1, pp. 1–11, 2019.
- M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- N. A. A. Wandini, I. N. Sudja, and Y. Verawati, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Remiten Indonesia Kuta Badung,” *J. Emas*, vol. 3, no. 9, pp. 51–70, 2022.
- S. Simatupang, N. Butarbutar, and V. Candra, “Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manajemen (Edisi Elektron.)*, vol. 12, no. 2, pp. 278–294, 2021, doi: 10.32832/jm-uika.

- M. Siagian, "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam," *JIM UPB (Jurnal Ilm. Manaj. Univ. Puter. Batam)*, vol. 6, no. 2, pp. 22–48, 2018, doi: 10.33884/jimupb.v6i2.675.
- V. Ardiansah and D. Andriani, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan," *Jimak (Jurnal Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 1, no. 3, 2022.
- A. C. Panggiki, B. Lumanauw, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, pp. 3018–3027, 2018.
- Z. Azhari, E. Resmawan, and M. Ikhsan, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance," *FORUM Ekon. J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 23, no. 2, pp. 187–193, 2021.
- E. Siregar, *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Bandung: Widina Media Utama, 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020.

- A. Fauzan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 6, no. 2, pp. 1860–1880, 2022, doi: <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>.
- Sutrisno, Herdiyanti, M. Asir, M. Yusuf, and R. Ardianto, "Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 6, pp. 3476–3482, 2022.
- U. Safitri, "Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Repos. UNISMA*, 2022.
- H. W. Nasrul, M. Buulolo, and S. L. Ratnasari, "Effect Of Individual Characteristics, Work Environment, Organizational Climate, Motivation And Compensation," *DIMENSI*, vol. 10, no. 2, pp. 317–330, 2021.
- U. Y. Suyanto, I. Purwanti, M. Dzikri Abadi, A. Hirmantono, and M. Sayyid, "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 6, no. 1, pp. 17–24, 2020, doi: [10.21070/jbmp.v6i1.440](https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.440).
- A. Fauzan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 2, pp. 1860–1880, 2022.
- A. A. Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, 2021, doi: [10.33050/tmj.v7i1.1755](https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755).

- P. Jelita, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu pada Kepuasan Kerja Pegawai,” *Econ. Bosowa J. Ed. Xxxix April S/D Juni 2021*, vol. 7, no. 001, pp. 156–169, 2021, [Online]. Available: <https://www.economicbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/435>
- Garaika, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 1, pp. 28–41, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i1.4181.
- Sukidi and F. Wajdi, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Manaj. Daya Saing*, vol. 18, no. 2, pp. 79–91, 2017, doi: 10.23917/dayasaing.v18i2.4505.
- H. Budiadi, “Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo,” *J. Ilm. Sinus*, vol. 14, no. 1, pp. 67–79, 2018, [Online]. Available: [https://www.p3m.sinus.ac.id/jurnal/index.php/e-jurnal\\_SINUS/article/view/237](https://www.p3m.sinus.ac.id/jurnal/index.php/e-jurnal_SINUS/article/view/237)
- F. Amalia, G. B. S. Parwita, and N. N. Suryani, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik

