

Charismatic Leadership, Compensation, and Individual Characteristics on Employee Performance Intervening by Job Satisfaction at CV Juke Abadi Sidoarjo

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

Eko Pristiwanto¹⁾, Vera Firdaus^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of compensation, charismatic leadership style, and individual characteristics on employee performance with job satisfaction as mediation. The research method uses a descriptive quantitative approach, with the main source of questionnaire data, which is analyzed using Partial Least Square (PLS) through SmartPLS 3 software. The population used is all non-managerial employees at CV Juke Abadi Sidoarjo, with a total sampling technique, so obtained 60 respondents. The results of the study prove that compensation has an effect on performance. Compensation affects employee. Compensation mediated by job satisfaction is affect performance. Charismatic leadership style influences performance. Leadership style has an effect on job satisfaction. Charismatic leadership style also affect employee performance if it is mediated by job satisfaction. Individual characteristics have a significant effect of 25% on performance, and affect job satisfaction. Individual characteristics mediated by job satisfaction also affect employee performance.*

Keywords - compensation, charismatic leadership, Individual characteristics, job satiffaction, work performance

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan karismatik, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan sumber utama data kuesioner yang dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 3. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan non manajerial pada CV Juke Abadi Sidoarjo, dengan teknik total sampling sehingga diperoleh 60 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi mempengaruhi karyawan. Kompensasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan karismatik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan sebesar 25% terhadap kinerja, dan mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik individu yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.*

Kata Kunci - kompensasi, gaya kepemimpinan karismatik, karakteristik individu, kepuasan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Aset manusia merupakan komponen yang signifikan dan penting bagi suatu organisasi dan merupakan alasan utama untuk mencapai tujuan atau sasaran bisnis yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Unsur manusia ini telah berkembang menjadi bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana menyelenggarakan bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. [1]

Mengingat bisnis makanan merupakan subsistem dari kerangka pangan masyarakat, keterkaitan antara bisnis makanan dan subsistem yang berbeda juga sangat vital dalam mendukung tren pangan. Bisnis makanan di implementasi industri makanan lokal memiliki peluang besar untuk berkontribusi secara dinamis ke bagian-bagian lingkungan setempat. Salah satu bisnis makanan paling menarik di daerah sekitarnya.[2]

CV Juke Abadi merupakan Industri Tahu yang berlokasi di Kecamatan Buduran, Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Pria	48	80 %
Wanita	12	20 %
	60	100 %

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, dan karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, yang berarti kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [3][4]

Dalam penelitian ini, peneliti menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dengan hasil penelitian sebelumnya (research gap). Kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, mempertahankan dan mempertahankan pekerja serta mendorong pekerja untuk lebih produktif. [5] Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan memastikan terciptanya keadilan internal dan eksternal. Memiliki kompensasi yang adil dapat mendorong kinerja karyawan menjadi optimal. Teori ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.[6] Namun, peneliti lain menunjukkan bahwa kompensasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.[7]

Gaya kepemimpinan mengacu pada kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahan, sehingga bersedia memenuhi aspirasi pemimpin, meskipun secara pribadi tidak menyukainya.. [5] Teori ini didukung penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [7] Selain itu, peneliti lain bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, membuat pekerjaan menjadi lebih produktif.[8] Namun, peneliti lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja; Artinya apakah gaya kepemimpinan itu baik atau buruk tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. [6]

Ciri-ciri individu merupakan ciri-ciri bawaan seseorang yang dapat diubah oleh lingkungan atau pendidikan, menggambarkan ciri-ciri yang melekat pada diri seseorang dalam hidupnya, terutama dalam bertindak dan berperilaku.[9] Teori ini didukung yang membuktikan bahwa karakteristik individu yang baik dan positif akan meningkatkan kinerja karyawan.[10] [11] Namun, peneliti lain menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.[12]

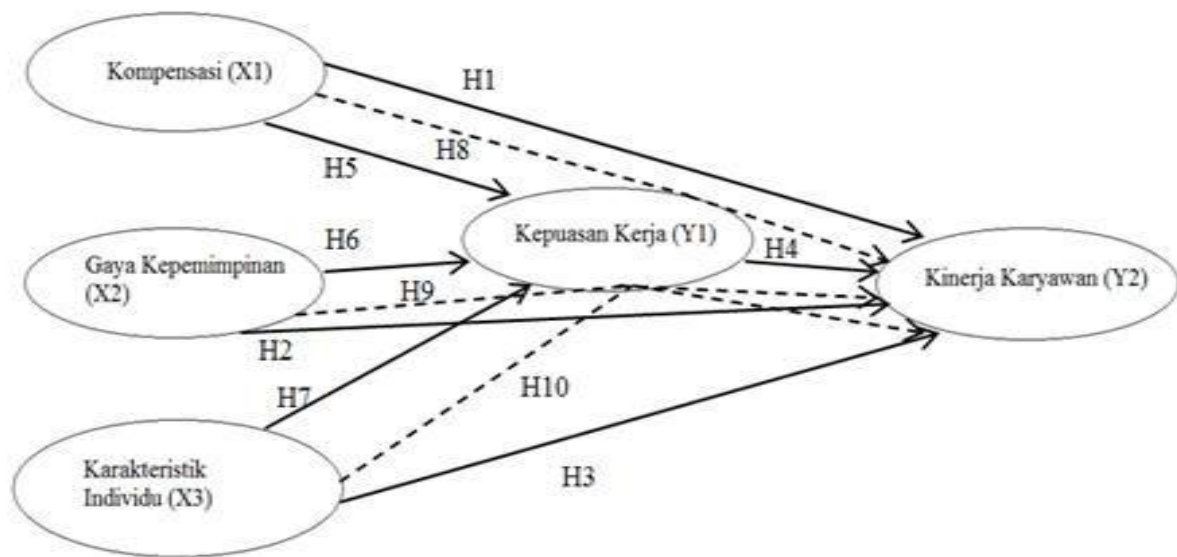
Kepuasan kerja adalah sikap emosional menikmati dan mencintai pekerjaan Anda. Sikap ini tercermin dari etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja Anda.. [9] Job Kepuasan kerja dapat dicapai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan melalui kombinasi kerja internal dan eksternal. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi antara pekerjaan di dalam dan di luar. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja karyawan. Teori ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja yang positif dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.[13] [14] [10] Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak berpengaruh signifikan.[15] pada kinerja karyawan.

Berdasarkan studi empiris, ditemukan kesenjangan pada hasil penelitian sebelumnya. evidence gap menekankan pada gap dalam bukti penelitian, sebagai tolak ukur adanya perbedaan merupakan fakta umum yang lumrah. Jadi penelitian ini menggunakan evidence gap dari teori-teori yang ada.[16]

Berdasarkan teori-teori pendukung padaputaran belakang permasalahan ini, peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di CV Juke Abadi Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh karakteristik pribadi terhadap kepuasan kerja pada CV Juke Abadi. Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh

penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan variabel kepuasan kerja. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja di CV Juke Abadi..



Gambar 1. Kerangka Konseptual

II. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel yang dianalisis. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Sumber data primer berupa kuisisioner yang terdiri dari 21 pertanyaan. Kuisisioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan Perangkat Lunak Smart PLS 3. PLS-SEM

Rancangan yang digunakan merupakan penjelasmat, karena penelitian menjelaskan mengapa gejala, peristiwa atau fenomena terjadi. Berdasarkan asumsi bahwa gejala, peristiwa atau fenomena tidak berdiri sendiri, pasti ada penyebabnya. Format penjelas menjelaskan hubungan, perbedaan dan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.[17]

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder

1. Data primer, data yang diperoleh dan berasal dari objek penelitian, data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dan diperoleh melalui kuisisioner yang diperoleh dari karyawan CV Juke Abadi.

2. Data sekunder, data yang memiliki fungsi penunjang yang bertujuan untuk memperkuat perolehan data dari perpustakaan milik perusahaan yang berkaitan dengan data karyawan.

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi lainnya dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Kuisisioner yang didasarkan pada pendekatan antara skala estimasi dan strategi pengumpulan informasi, informasi dapat diperoleh dari jajak pendapat. Mempertimbangkan hubungan antara responden dan tanggapan yang diberikan, survei yang diusulkan bersifat langsung dan tertutup, berencana untuk memberikan kemampuan beradaptasi kepada responden dalam menjawab pertanyaan. Ini memiliki lima derajat opsi skor bobot, dua informasi untuk faktor independen atau variabel X dan variabel dependen atau variabel Y. [17]

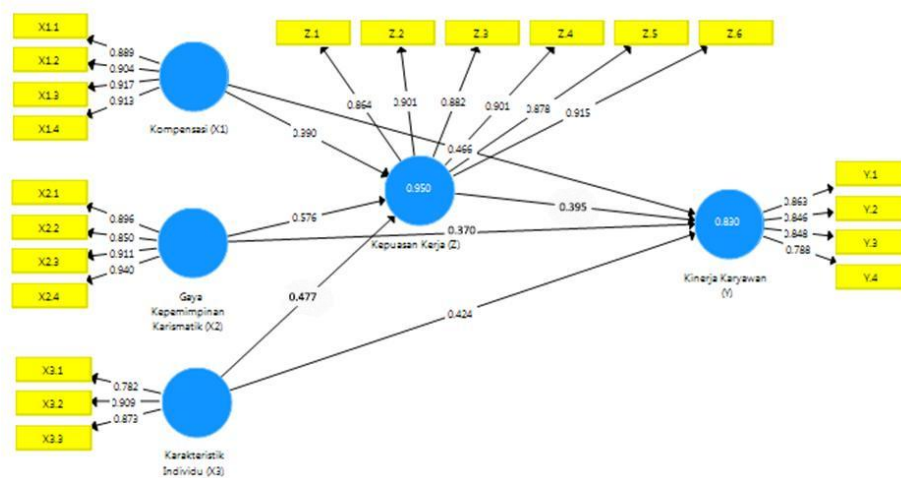
Penelitian ini dilakukan di CV Juke Abadi, KemantrenKelurahan Banjar Kemantren, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo. Objek penelitian res adalah karyawan dengan sistem kerja kontrak. Sesuai dengan tujuan penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling sehingga jumlah responden sebanyak 60 karyawan non manajerial CV Juke Abadi Sidoarjo..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Evaluasi model pengukuran (model eksternal). Hal ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model eksternal dengan indikator reflektif dievaluasi dengan validitas konvergen dan diskriminan, reliabilitas komposit, dan Cronbach alpha.

Pengujian validitas konvergen menggunakan indikator reflektif dapat diidentifikasi dengan nilai koefisien pembebanan masing-masing indikator penyusun dengan nilai yang diharapkan sebesar 0,7. Nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun, nilai faktor pembebanan sebesar 0,5 hingga 0,6 masih dianggap cukup untuk studi pada tahap awal of measurement pengembangan skala pengukuran. [18] Berikut ini adalah hasil uji validitas konvergen.)



Gambar 2. Model Struktur (Inner Model)

Berdasarkan hasil pengolahan data, terlihat bahwa semua nilai outer loading sudah memiliki nilai di atas 0,70, sehingga data memenuhi validitas konvergen karena semuanya di atas 0,70. Berikutnya adalah uji reliabilitas data. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mendemonstrasikan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam struktur pengukurannya. Keandalan konstruksi dapat ditentukan dengan dua cara: Keandalan alfa Cronbach dan keandalan komposit. Sebuah konstruksi dianggap dapat diandalkan jika Cronbach's nilai reliabilitas alfa atau komposit Cronbach lebih besar dari 0,77. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas komposit:

Tabel 2. Tes Reliability

Variabel	Responden	Cronbach Alpha	Composite Reability
Kompensasi	0.927	0.928	0.948
Gaya Kepemimpinan Karismatik	0.921	0.924	0.945
Karakteristik Individu	0.815	0.816	0.891
Kepuasan Kerja	0.948	0.949	0.958
Kinerja Karyawan	0.858	0.866	0.903

Berdasarkan hasil data pada tabel 2, cronbach'sreliabilitas alfa dan komposit cronbach baik untuk semua variabel / konstruk dengan nilai di atas 0,70. Menunjukkan telah memenuhi Reliabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Model Dalam). Bertujuan untuk memprediksi R-Square. Nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah berpengaruh substantif. Nilai kategori 0,75-100, 0,50 -0,75 dan 0,25-0,50 menunjukkan model (kuat, sedang, dan lemah).

Tabel 3. R-Square

Variabel Dependen	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.950	0.947
Kinerja Karyawan (Y)	0.830	0.818

Dari data pada Tabel 3 di atas, nilai kuadrat R untuk variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,950 (model kuat). Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh persentase kompensasi (X1), gaya kepemimpinan karismatik (X2), individual karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 95,0%, sedangkan 5,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh dari variabel produktivitas (Y) sebesar 0,830 menunjukkan model yang kuat. Perolehan nilai ini menjelaskan bahwa pengaruh persentase variabel ko mpensasi (X1), charismatic leadership style (X2), individual characteristics (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 83,0%, sedangkan 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Uji hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) dalam Thispenelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik T dan nilai P. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima / terdampak jika T-Sstatisticsnilai tsstatistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P adalah:

Tabel 4. Dirrect Effect

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Knerja Karyawan (Y)	1.975	0.049
Gaya Kepemimpinan Karismatik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.970	0.049
Karakteristik Individu (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	3.092	0.002
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.299	0.011
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	4.964	0.000
Gaya Kepemimpinan Karismatik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	5.867	0.000
Karakteristik Individual (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	2.037	0.042

Berdasarkan tabel 4. hasil pengujian hipotesis langsung atau efek langsung dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai Statistik-T sebesar 1.975 yang lebih besar dari (Tabel T 1.96) dan Nilai P sebesar 0.049 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0.05. Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Persentase pengaruh variabel karakteristik individual (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 28,6%, (hipotesis pertama diterima).
- 2) Charismatic leadership style (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai T-statistic sebesar 1.970 dan nilai P sebesar 0,049. Gaya hip pemimpin karismatik (X2) tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Pengaruh karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 15,2%, (hipotesis kedua diterima).
- 3) Karakteristik individu (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sehinggamenhasilkan nilai statistik sebesar 3.092 dan Nilai P sebesar 0,002. Karakteristik individu (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Pengaruh karakteristik individu (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 25,1%, (hipotesis ketiga diterima).
- 4) Kepuasan kerja (Z) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan nilai Statistik sebesar 2.299 dan Nilai P sebesar 0,011. Kepuasan kerja (Z) mempengaruhi kinerja (Y), dengan persentase pengaruh sebesar 22,5% (hipotesis keempat diterima).
- 5) Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja(Z) menghasilkan nilai Statistik-T sebesar 4.946, dan Nilai P sebesar 0,000. Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 39% (hipotesis kelima diterima).
- 6) Pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai Statistik-T sebesar 5.867, dan Nilai P sebesar 0,000. Gaya kepemimpinan karismatik (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 11,0% (hipotesis keenam diterima).
- 7) Karakteristik individu (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai Statistik-T sebesar 2,037, dan Nilai P sebesar 0,042. Karakteristik individu (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Persentase pengaruh karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja(Z) adalah 22,4% (hipotesis ketujuh diterima).

Selanjutnya adalah hasil pengujian hipotesis tidak langsung, dari Pengaruh Tidak Langsung Spesifik pada penelitian ini melalui pengukuran model dalam sebagai berikut:

Tabel 5. Indirrect Effect

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja(Z)-> Kinerja Karyawan (Y)	4.964	0.000
Charismatic Leadership Style (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)-> Kinerja Karyawan (Y)	5.867	0.000
Karakteristik Individu(X3) -> Kepuasan Kerja (Z)-> Kinerja Karyawan (Y)	2.037	0.420

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau dalam penelitian ini:

- 8) Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai Statistik-T sebesar 2,962, dan Nilai P 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).
- 9) Gaya kepemimpinan kharismatik (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) sehingga menghasilkan nilai Statistik-T sebesar 1,968, dan Nilai P sebesar 0,049. Gaya kepemimpinan Charismatic (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) meskipun dimediasi oleh kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar 7,5% (hipotesis kesembilan diterima).
- 10) Karakteristik individu (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) sehingga menghasilkan nilai Statistik-T sebesar 2.962, Nilai P 0.004 Karakteristik individu (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z), dengan persentase pengaruh sebesar dari 18,8% (hipotesis kesepuluh diterima).

B. Pembahasan

Temuan Pertama: Kompensasi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Upah yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya dapat meningkatkan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian implikasi teoritis [19][20] [21] Kontribusi terbesar terhadap indikator kompensasi langsung. dan didukung oleh jawaban responden, sebagian besar whom sepakat bahwa tunjangan kesehatan merupakan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan Kedua: Gaya kepemimpinan karismatik mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kharisma yang baik akan ditiru oleh bawahannya, dapat mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan hasil kerja. Kajian empiris yang sejalan dengan hasil penelitian ini. [22] [8] Indikator kepekaan lingkungan berkontribusi paling besar dalam memengaruhi kinerja.

Temuan Ketiga: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki sifat dan sikap yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian ini, [23][11][10] Indikator sikap karyawan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Temuan Keempat: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, kondisi yang diterima dan harapan yang harus diterima dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian ini, [13] [21]. Indikator menyukai pekerjaannya berkontribusi paling besar dalam memengaruhi kinerja.

Temuan Kelima: Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mempengaruhi sikap karyawan terhadap apa yang diterima dan

ekspektasi apa yang harus diterima. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian ini, [24] [25]), tetapi tidak sesuai dengan peneliti lain [26]. Kontribusi terbesar terhadap indikator kompensasi langsung adalah manfaat kesehatan.

Temuan Keenam: Gaya kepemimpinan karismatik memengaruhi kinerja. Hal ini membuktikan bahwa seorang pemimpin yang karismatis dan ditiru oleh bawahannya dapat mempengaruhi sikap karyawan tentang apa yang diterima dan ekspektasi apa yang harus diterima. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian ini, [8]. Indikator kepekaan lingkungan berkontribusi paling besar dalam mempengaruhi kinerja.

Temuan Ketujuh: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ke arah yang positif. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki sifat dan sikap yang baik dapat mempengaruhi sikap karyawan tentang apa yang diterima dan harapan apa yang harus diterima. Kajian empiris yang sejalan dengan hasil penelitian ini antara lain [27] [7]. Indikator sikap karyawan memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Temuan Kedelapan: Kompensasi yang dimediasi kepuasan kerja memengaruhi kinerja. Hal ini membuktikan bahwa upah yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan CV Juke Abadi baik secara kuantitas maupun kualitas. Studi empiris yang sejalan dengan hasil tersebut termasuk indikator kompensasi, kompensasi langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan kinerja. [28][29]

Temuan Kesembilan: Gaya kepemimpinan karismatik yang dimediasi oleh kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan kemampuan pemimpin yang memiliki kharisma yang baik dan ditiru oleh bawahannya akan berdampak pada sikap dan karyawan terhadap pekerjaan secara tidak langsung meningkatkan hasil kerja karyawan. Studi empiris yang sejalan dengan hasil penelitian ini, [22], dan tidak sesuai dengan penelitian lain [30] Indikator kepekaan lingkungan dan karyawan yang menikmati pekerjaannya berkontribusi paling besar dalam mempengaruhi kinerja.

Temuan kesepuluh: Karakteristik individu dimediasi oleh kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki karakter dan sikap yang baik dapat memperbaiki pola sikap yang akan diterapkan pada pekerjaannya. Kajian empiris yang sejalan dengan hasil penelitian ini. [31]

IV. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, kompensasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang positif, gaya kepemimpinan karismatik secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang positif, dan individu telah menunjukkan bahwa sifat-sifat tersebut secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang positif. Positif, kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Manajemen CV Juke Abadi Sidoarjo harus memperhatikan kompensasi, gaya kepemimpinan yang karismatis, karakteristik pribadi, dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan karismatik, karakteristik pribadi, dan kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Manajemen CV Juke Abadi harus mengutamakan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini karena kepuasan kerja mendukung penghargaan, gaya kepemimpinan yang karismatik, dan karakteristik pribadi yang meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kami menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan sampel atau jenis industri yang berbeda dari penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai pembandingan dan membangun penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam hal ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Drs. Hidayatullah, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidorajo
2. Poppy Febriana S.Sos, M.Med.Kom selaku Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
3. Dr. Rita Ambarwati Sukmono, SE. M. MT. selaku Dosen Wali
4. Sumartik S.E., M.M. selaku Dosen Penguji
5. Dewi Komala Sari S.E., M.M. selaku Dosen Penguji
6. Bapak Udiwan selaku Pemilik CV JUKE ABADI
7. Keluarga tersayang dan teman-teman yang selalu mendukung

REFERENSI

- [1] 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.
- [2] P. Hariyadi, *Merovolusi Revolusi Hijau*. Bogor: IPB Press, 2021.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] S. Juriah and W. P. Sari, "Jurnal Analis 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>
- [8] 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.
- [9] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [10] 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.
- [11] S. Simatupang, N. Butarbutar, and V. Candra, "Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manajemen (Edisi Elektronik)*, vol. 12, no. 2, pp. 278–294, 2021, doi: 10.32832/jm-uika.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] E. Siregar, *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Bandung: Widina Media Utama, 2022.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2019.

- [18] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [19] 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.
- [20] 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>.
- [21] 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.
- [22] U. Safitri, "Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Repos. UNISMA*, 2022.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] 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>
- [28] 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.
- [29] Sukidi and F. Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Manaj. Dayasaing*, vol. 18, no. 2, pp. 79–91, 2017, doi: 10.23917/dayasaing.v18i2.4505.
- [30] 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
- [31] F. Amalia, G. B. S. Parwita, and N. N. Suryani, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik 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>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.