

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8211981>

Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia

Muhammad Hambali¹, Vely Randiyantini²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Email: 11119405mahasiswa@undira.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Yasufuku Indonesia. Data dikumpulkan melalui metode survey, wawancara, dan kuesioner. Pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yasufuku Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada periode Desember 2022 hingga Mei 2023.

Kata kunci: *motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, PT Yasufuku Indonesia.*

PENDAHULUAN

Di pertengahan tahun 2019 dunia dikejutkan dengan kemunculan virus yang sangat mematikan yang ditemukan pertama kali di provinsi Wuhan China kemudian menyebar hampir ke seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia yang kemudian menjadi pandemi. Virus tersebut selain mematikan juga penyebarannya cukup cepat karena virus tersebut menular melalui kontak fisik maupun udara, virus tersebut dikemudian hari disebut covid19.

Kematian yang disebabkan virus tersebut sangat mengkhawatirkan sehingga berdampak ke berbagai sektor kehidupan mulai dari sektor pemerintahan sosial dan ekonomi. dan sektor yang paling terdampak dari virus tersebut tentu adalah sektor ekonomi terutama industri, yang karena pembatasan sosial untuk menghambat virus tersebut penjualan dari berbagai industri terutama otomotif mengalami penurunan yang signifikan.

Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan produksi dan penjualan tersebut adalah PT Yasufuku Indonesia yang akibat penurunan tersebut perusahaan memangkas berbagai anggaran pengeluaran terutama di sektor upah seperti kompensasi dan yang lainnya. tentu saja ini berdampak pada berkurangnya motivasi Karyawan untuk bekerja, apalagi waktu itu pemimpin perusahaan kurang peduli terhadap kondisi pandemi, karena di saat perusahaan lain banyak melakukan work from home, PT Yasufuku Indonesia tidak menerapkan aturan tersebut dengan terus menyuruh karyawan untuk tetap bekerja seperti biasa di tengah ancaman pandemi covid19. Dengan kebijakan tersebut tentu kinerja karyawan tidak maksimal dan mengalami penurunan.

Padahal di era globalisasi seperti saat ini sebuah perusahaan agar bisa berkembang dan maju serta mendapatkan tujuan berupa keuntungan yang besar maka di butuhkan usaha yang lebih untuk mendapatkannya terlebih setelah di timpa oleh wabah covid 19 yang banyak membuat perusahaan jalan di tempat atau bahkan sampai mengalami kebangkrutan. namun kadang kala keinginan perusahaan tersebut tidak dapat bisa dicapai karena terkendala oleh sumber daya manusia yang kurang memadai yang menyebabkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut kurang maksimal dan tidak bisa memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Hal itu sepertinya di alami PT YASUFUKU INDONESIA dimana banyak karyawannya mengalami penurunan kinerja untuk mencapai semua target yang ditetapkan oleh perusahaan,hal ini tentu menyebabkan banyak schedule pengiriman yang tidak sesuai rencana dan ini tentu banyak membuang waktu dan pemborosan biaya operasional.banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan seperti motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dan dari sinilah peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian seberapa besarkah ketiga variabel di atas mempengaruhi kinerja karyawan PT Yasufuku Indonesia sehingga kedepannya perusahaan bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan nya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwatno and Priansa (2011) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2019) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Dari beberapa faktor yang disebutkan di atas sepertinya sekarang sedang dialami oleh PT YASUFUKU INDONESIA dimana kinerja karyawan sedang mengalami permasalahan penurunan kinerja hal ini bisa di lihat dari tabel di bawah in

Gambar 1
Tabel grafik kinerja karyawan tahun 2022



Sumber : Arsip internal PT Yasufuku Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kuswati (2020) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik yang langsung maupun yang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan atas dasar pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Pengertian gaya kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Ginting (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Kumala & Agustina dalam Pusparini (2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam Rafiq (2019).

Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Putri and Ratnasari (2019) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”. Kasmir (2018) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rajagukguk dalam Pusparini (2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Veithzal Rivai dalam Sembiring and Ferine (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap perusahaan. Dari berbagai definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah indikator berdasarkan dimensi kinerja menurut Rivai (2011).

METODE PENELITIAN

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan dimana waktu penelitian ini dimulai sejak Desember 2022 sampai Mei 2023. Penulis memilih objek penelitian pada PT. Yasufuku Indonesia.

(Sugiyono, 2019:2) mengemukakan bahwa: Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survey, wawancara serta beberapa kuesioner untuk pengumpulan data. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Statistik Deskriptif****1. Variabel Motivasi**

Berikut disajikan hasil analisa data secara deskriptif variabel motivasi dari hasil penyebaran data di PT. Yasufuku Indonesia.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi
Statistics

Motivasi	Valid		
	N	Missing	
N	62	0	
Mean	41.7581		
Median	43.0000		
Mode	40.00		
Std. Deviation	5.19674		
Minimum	28.00		
Maximum	50.00		
Sum	2589.00		

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan mengenai variabel motivasi di PT Yasufuku Indonesia. Rata-rata motivasi karyawan di perusahaan ini adalah sebesar 41.7581, menunjukkan tingkat motivasi yang relatif baik. Sebagian besar karyawan memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi, seperti yang tercermin dari median motivasi sebesar 43.0000. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT Yasufuku Indonesia termotivasi dengan baik. Modus motivasi adalah 40.00, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan memiliki tingkat motivasi sekitar angka tersebut. Standar deviasi yang rendah, yaitu sebesar 5.19674, menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan cenderung mendekati nilai rata-rata. Hal ini menandakan konsistensi dalam tingkat motivasi di antara karyawan perusahaan.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Yasufuku Indonesia memiliki tingkat motivasi yang relatif baik di antara karyawan-karyawannya. Hal ini dapat menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas perusahaan. Perusahaan dapat terus mendorong dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi melalui kebijakan dan program yang mendukung motivasi karyawan.

2. Variabel Kompensasi

Berikut disajikan hasil analisa data secara deskriptif variabel kompensasi dari hasil penyebaran data di PT. Yasufuku Indonesia.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi
Statistics

Kompensasi	Valid		
	N	Missing	
N	62	0	
Mean	42.9677		
Median	44.0000		
Mode	44.00		
Std. Deviation	4.33804		
Minimum	27.00		
Maximum	50.00		

Sum	2664.00
-----	---------

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang disajikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai variabel kompensasi di PT Yasufuku Indonesia. Rata-rata kompensasi karyawan di perusahaan tersebut adalah sebesar 42.9677, menunjukkan tingkat kompensasi yang relatif baik. Median kompensasi sebesar 44.0000, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menerima kompensasi yang cukup tinggi. Modus kompensasi adalah 44.00, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan menerima kompensasi sekitar angka tersebut. Standar deviasi yang rendah, yaitu sebesar 4.33804, menunjukkan bahwa tingkat kompensasi cenderung mendekati nilai rata-rata. Hal ini menandakan adanya konsistensi dalam pemberian kompensasi di PT Yasufuku Indonesia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan ini menerima kompensasi yang baik dan konsisten. Penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan kompensasi yang kompetitif guna memotivasi karyawan dan mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut disajikan hasil analisa data secara deskriptif variabel gaya kepemimpinan dari hasil penyebaran data di PT. Yasufuku Indonesia.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Statistics

Gaya Kepemimpinan		
N	Valid	62
	Missing	0
Mean		41.7419
Median		42.0000
Mode		44.00
Std. Deviation		4.06882
Minimum		26.00
Maximum		50.00
Sum		2588.00

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang disajikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai variabel gaya kepemimpinan di PT Yasufuku Indonesia. Rata-rata gaya kepemimpinan karyawan di perusahaan tersebut adalah sebesar 41.7419, menunjukkan tingkat gaya kepemimpinan yang relatif baik. Sebagian besar karyawan menganggap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini cukup baik, seperti yang tercermin dari median gaya kepemimpinan sebesar 42.0000. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan distribusi data yang condong ke arah gaya kepemimpinan yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan dengan modus 44.00 juga banyak dianggap karyawan, menunjukkan adanya penerimaan terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Standar deviasi yang rendah, yaitu sebesar 4.06882, mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan cenderung mendekati nilai rata-rata. Hal ini menandakan adanya konsistensi dalam persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di PT Yasufuku Indonesia.

Berdasarkan analisis data gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT Yasufuku Indonesia menganggap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut baik. Tingkat rata-rata dan median yang tinggi serta standar deviasi yang rendah menunjukkan adanya konsistensi dalam persepsi karyawan. Penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif guna

memotivasi karyawan, memperbaiki hubungan kerja, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut disajikan hasil analisa data secara deskriptif variabel kinerja karyawan dari hasil penyebaran data di PT. Yasufuku Indonesia.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Statistics

Kinerja Karyawan		
N	Valid	62
	Missing	0
Mean		43.5323
Median		44.0000
Mode		45.00
Std. Deviation		4.86445
Minimum		20.00
Maximum		50.00
Sum		2699.00

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang disajikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai kinerja karyawan di PT Yasufuku Indonesia. Rata-rata kinerja karyawan di perusahaan tersebut adalah sebesar 43.5323, menunjukkan adanya tingkat kinerja yang relatif baik. Sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja yang cukup tinggi, seperti yang tercermin dari median kinerja sebesar 44.0000. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan distribusi data yang condong ke arah kinerja yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan dengan modus 45.00 juga banyak dianggap karyawan, menunjukkan adanya penerimaan terhadap kinerja tersebut. Standar deviasi yang rendah, yaitu sebesar 4.86445, mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan cenderung mendekati nilai rata-rata. Hal ini menandakan adanya konsistensi dalam kinerja karyawan di PT Yasufuku Indonesia.

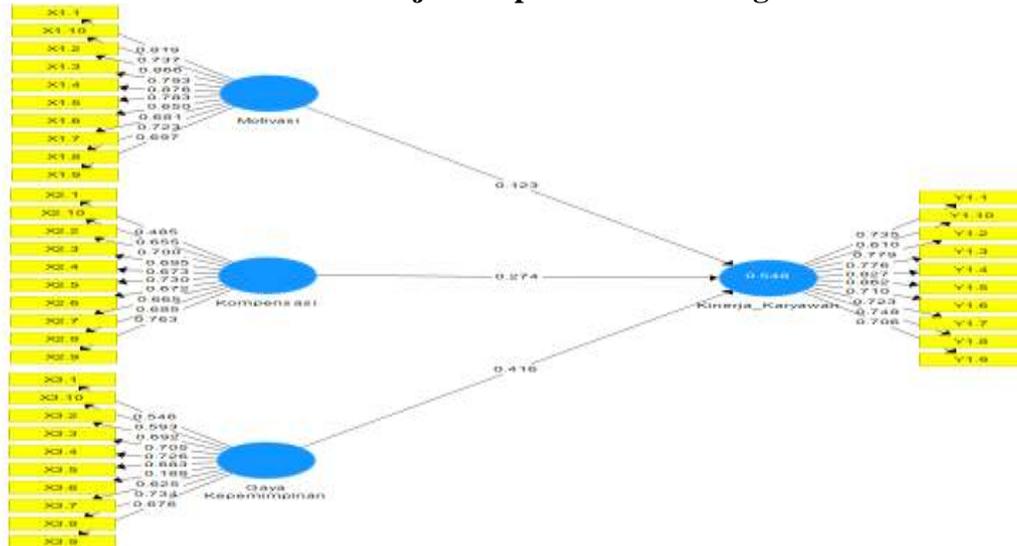
Berdasarkan analisis data kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT Yasufuku Indonesia memiliki kinerja yang baik. Tingkat rata-rata dan median yang tinggi serta standar deviasi yang rendah menunjukkan adanya konsistensi dalam kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk terus memberikan dukungan, pelatihan, dan pengembangan kepada karyawan guna menjaga dan meningkatkan kinerja mereka, serta memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Evaluasi *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity digunakan untuk mengetahui butir-butir pernyataan pada instrumen yang dapat digunakan sebagai indikator dari keseluruhan variabel laten. Pengujian *Convergent Validity* bisa dilihat dari *Loading Factor* atau *Outer Loading* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Berikut ilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

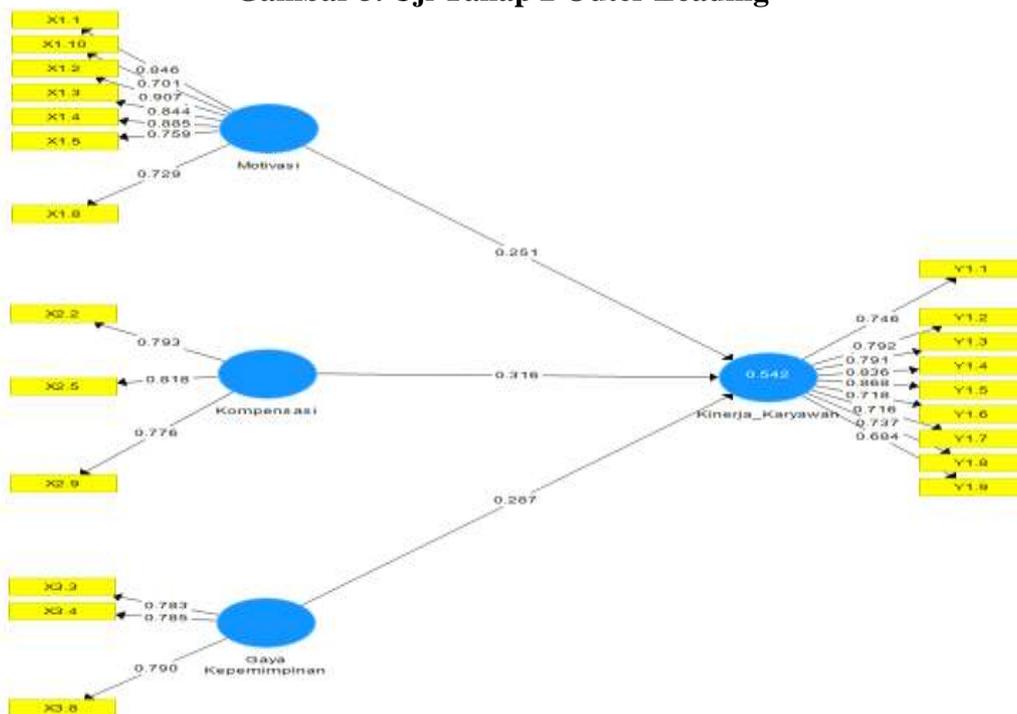
Gambar 2. Uji Tahap 1 Outer Loading



Sumber: Data diolah dengan SmartPls 3, 2023

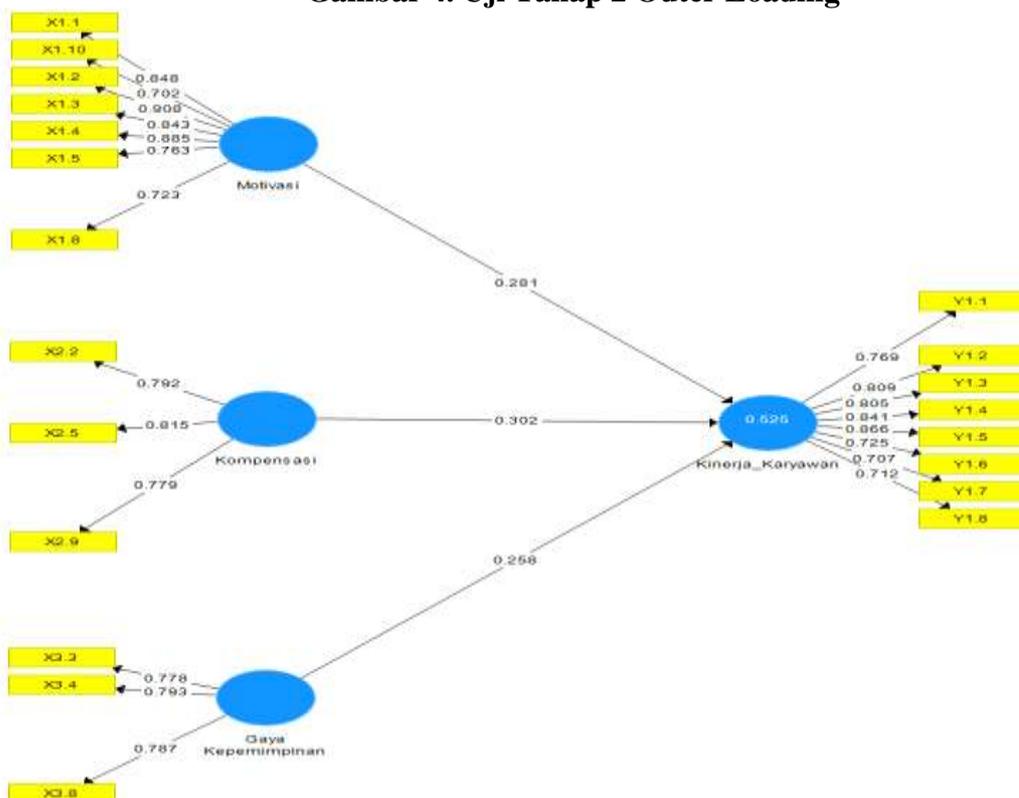
Berdasarkan Gambar 2. nilai *Loading Factor* atau *Outer Loading* untuk tiap indikator konstruk masih ada yang kurang dari 0,7 (Nilai *Loading Factor* < 0,7), sehingga item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari model penelitian.

Gambar 3. Uji Tahap 2 Outer Loading



Berdasarkan Gambar 4.3. nilai *Loading Factor* atau *Outer Loading* untuk tiap indikator konstruk masih ada yang kurang dari 0,7 (Nilai *Loading Factor* < 0,7), sehingga item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari model penelitian.

Gambar 4. Uji Tahap 2 Outer Loading



Berdasarkan Gambar 4. nilai *Loading Factor* atau *Outer Loading* untuk tiap indikator konstruk sudah lebih dari 0,7 (Nilai *Loading Factor* > 0,7), sehingga dapat masing-masing indikator pada variabel penelitian sudah valid dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat dilihat antara indikator dengan konstruksya. *Discriminant Validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *Cross Loading*. Ukuran *Cross Loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruksya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Pada Tabel 4.5 memperlihatkan nilai *Cross Loading* setiap indikator terhadap variabelnya. Tabel ini mengkonfirmasi bahwa indikator dalam hal ini adalah pernyataan kuesioner sudah sesuai dengan variabel yang diukur.

Tabel 5.
Nilai Cross Loading

Cross Loadings

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja_Karyawan	Kompensasi	Motivasi
X1.1	0.560	0.503	0.310	0.848
X1.10	0.418	0.419	0.442	0.702
X1.2	0.625	0.483	0.465	0.908
X1.3	0.574	0.510	0.437	0.843
X1.4	0.573	0.606	0.570	0.885
X1.5	0.531	0.508	0.386	0.763
X1.8	0.570	0.511	0.597	0.723
X2.2	0.476	0.468	0.792	0.344

X2.5	0.425	0.461	0.815	0.379
X2.9	0.522	0.533	0.779	0.607
X3.3	0.778	0.509	0.416	0.521
X3.4	0.793	0.495	0.538	0.520
X3.8	0.787	0.480	0.462	0.563
Y1.1	0.502	0.769	0.512	0.497
Y1.2	0.565	0.809	0.576	0.601
Y1.3	0.497	0.805	0.431	0.460
Y1.4	0.519	0.841	0.540	0.465
Y1.5	0.543	0.866	0.560	0.562
Y1.6	0.433	0.725	0.420	0.549
Y1.7	0.349	0.707	0.326	0.400
Y1.8	0.490	0.712	0.418	0.330

Sumber: Data diolah dengan SmartPls 3, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *Cross Loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* pada variabel lainnya.

3. Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya ($AVE > 0,5$) maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. *Composite Reliability* merupakan metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas terhadap indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika composite reliability memiliki nilai $> 0,7$.

Tabel 6.
Nilai AVE, Composite Reliability dan Cronbach Alpha
Construct Reliability
and Validity

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.829	0.618
Kinerja_Karyawan	0.926	0.611
Kompensasi	0.838	0.633
Motivasi	0.932	0.662

Sumber: Data diolah dengan SmartPls 3, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memiliki nilai lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$) dan nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan model memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Inner Model

1. R-Square (R2)

R-Square digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Berdasarkan pengolahan menggunakan program SmartPLS 3, diperoleh nilai *R-Square* seperti yang disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7.
R-Square (R^2)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja_Karyawan	0.525	0.500

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2023

Nilai *R-Square* sebesar 0,525. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persentase besarnya kinerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan sebesar 52,5%, sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. *R-Square* sebesar 52,5% dianggap cukup kuat (Sarstedt dan Mooi, 2019).

2. *f-Square*

Evaluasi *f-Square* (f^2) merupakan evaluasi yang menjelaskan substantifnya masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga variabel independen tersebut layak dimasukkan dalam model. Dengan ketentuan:

Nilai f^2 lebih besar atau sama dengan 0,02 dan lebih kecil dari 0,15 maka termasuk pengaruh lemah atau kecil

Nilai f^2 lebih besar atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk pengaruh sedang atau medium

Nilai f^2 lebih besar atau sama dengan 0,35 maka termasuk pengaruh besar

Berdasarkan pengolahan menggunakan program SmartPLS 3, diperoleh nilai *F-Square* seperti yang disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. *F-Square* (F^2)

f Square

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja_Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Gaya Kepemimpinan		0.066		
Kinerja_Karyawan				
Kompensasi		0.114		
Motivasi		0.082		

Berdasarkan pada Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa nilai *f-Square* pada setiap variabel sebagai berikut.

Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,082, maka dapat dikatakan Motivasi memiliki pengaruh yang pengaruh lemah atau kecil.

Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,144, maka dapat dikatakan kompensasi memiliki pengaruh yang besar.

Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,066, maka dapat dikatakan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang pengaruh lemah atau kecil.

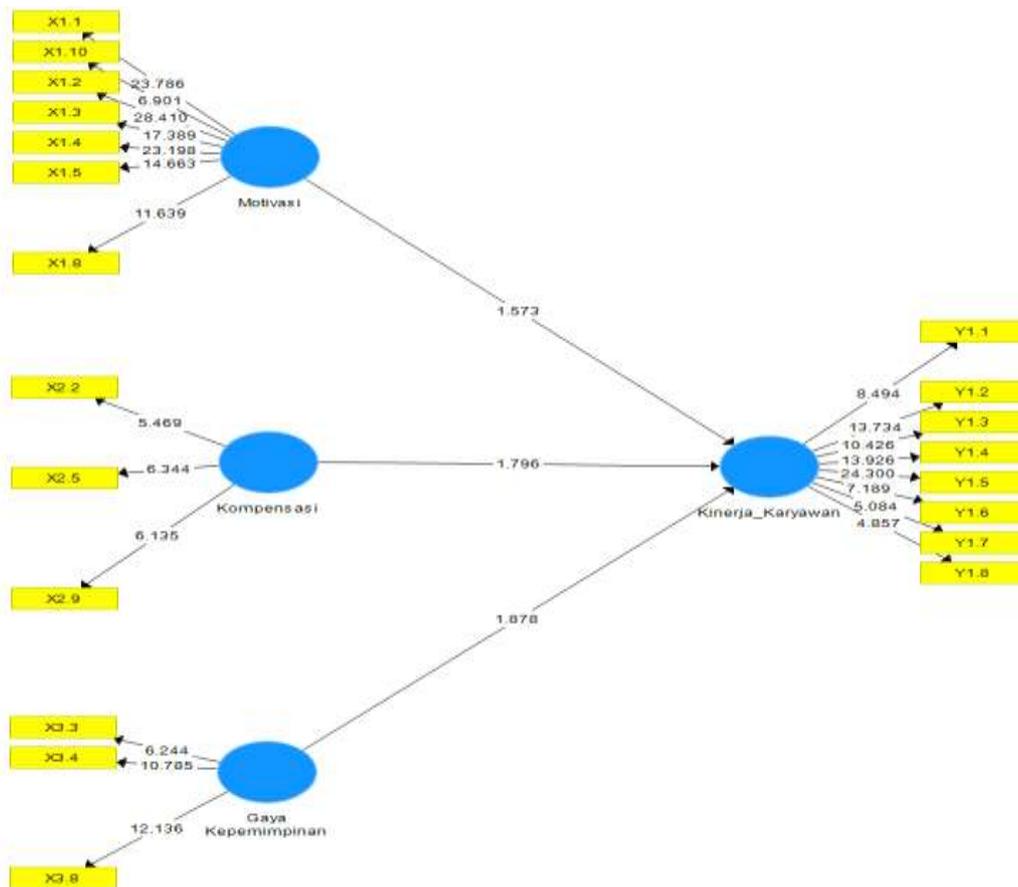
Berdasarkan *f square*, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi dan gaya kepemimpinan di PT Yasufuku Indonesia.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai Koefisien Jalur (Path Coefficient) dalam perhitungan menggunakan program SmartPLS 3 melalui prosedur bootstrapping.

Koefisien Jalur digunakan untuk menetapkan kekuatan hubungan langsung antar variabel.. Gambar 4.5, menampilkan model pengujian hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Gambar 5. Model Struktural



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2022

1. Path Coefficient

Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan kekuatan efek atau pengaruh langsung variabel independen kepada variabel dependen. Evaluasi estimasi *path coefficients* merupakan evaluasi untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-Statistic yaitu melalui metode *bootstrapping*. Hipotesis dapat diterima jika T-Statistic > 1,96 atau nilai P-Values < 0,005. Tabel 4.9 menyajikan hasil nilai *Path Coefficient*.

Tabel 9
Path Coefficient

Path Coefficients
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja_Karyawan	0.258	0.245	0.137	1.878	0.061
Kompensasi -> Kinerja_Karyawan	0.302	0.298	0.168	1.796	0.073
Motivasi -> Kinerja_Karyawan	0.281	0.288	0.178	1.573	0.116

Kinerja_Karyawan					
------------------	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2022

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Path Coefficient pengaruh variabel Motivasi pada Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,281 dan nilai T-Statistic $1,573 < 1,96$ serta nilai P-Values atau signifikansi $0,116 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Keputusan Pembelian.

Path Coefficient pengaruh variabel Kompensasi pada Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,302 dan nilai T-Statistic $1,796 < 1,96$ serta nilai P-Values atau signifikansi $0,073 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Keputusan Pembelian.

Path Coefficient pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,258 dan nilai T-Statistic $1,878 < 1,96$ serta nilai P-Values atau signifikansi $0,061 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai “ Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Gaya Terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku”, maka didapatkan simpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia
- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia
- 4) Motivasi, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yasufuku Indonesia

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a) Bagi PT Yasufuku Indonesia

1. PT Yasufuku Indonesia harus tetap menjaga dan meningkatkan kualitas serta kinerja para pekerja agar dapat memberikan kepuasan dan kepercayaan kepada para pelanggan .
2. PT Yasufuku Indonesia harus tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan serta perlu memperhatikan penampilan karyawan atau pekerja seperti berpenampilan rapi, bersih sehingga menciptakan kesan profesionalisme dan kepercayaan dari pelanggan.
3. PT Yasufuku Indonesia bisa memberikan insentif atau penghargaan bagi Karyawannya yang selalu menjaga kinerja mereka tetap prima, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk menjaga Performa dan memberikan pengalaman yang baik bagi pelanggan.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, agar penelitian selanjutnya dapat mencakup variabel yang lebih luas dan bermanfaat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa pada lokasi yang berbeda sehingga dapat dibandingkan dalam penelitian ini.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdul, B., Bambang, S. and Joes, D. (2020) 'Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), pp. 12–20.
- Afandi, P. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)', *Riau: Zanafa Publishing*.
- Ekhsan, M. (2019) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), pp. 1–13.
- Erri, D., Lestari, A. P. and Asymar, H. H. (2021) 'Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), pp. 1897–1906.
- Fajari, A. H. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya)'. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ferdinand, A. (2014) 'Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro'. Semarang.
- Fransiskus, A. and Djoko, W. (2013) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Maksipreneur*, 2(2), p. 102.
- Ghozali, I. dan C. (2016) *Teori Akuntansi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018) 'Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan', *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, pp. 130–139.
- Hafidzi, D., Adistiana, O. and Thobiâ, F. A. (2019) 'Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah', *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 7(2), pp. 60–66.
- Hasibuan, M. S. P. and Hasibuan, H. M. S. P. (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 1–12.
- Hidayat, S., Lubis, A. R. and Majid, M. S. A. (2019) 'Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec)*, 5(1), pp. 84–98.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kumala, H. R. and Agustina, T. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor', *II (1)*.
- Kurniawati, I. (2018) 'Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bni Syariah Cabang Surakarta Tahun 2017'. IAIN SALATIGA.
- Kuswati, Y. (2020) 'The effect of motivation on employee performance', *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), pp. 995–1002.
- Marzuki, A., Armereo, C. and Rahayu, P. F. (2020) *Praktikum Statistik*. Ahli Media Press.
- Pusparini, P. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan'. Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, pp. 14–31.
- Putri, N. R. and Ratnasari, S. L. (2019) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), pp. 48–55.

- Rafiq, A. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta', *Repository BSI*, 3(1).
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), pp. 120–130.
- Rivai, V. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, R. and Yulianty, S. (2020) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening', *Matua Jurnal*, 2(4), pp. 211–234.
- Sari, A., Zamzam, F. and Syamsudin, H. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), pp. 1–18.
- Sembiring, H. and Ferine, K. F. (2018) 'Consequent of the Human Resources Development and Job Satisfaction: Empirical Study on PT Bank BNI Medan', *International Review of Management and Marketing*, 8(4), p. 32.
- Siagian, T. S. and Khair, H. (2018) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70.
- Sitorus, R. M. T. (2020) *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono (2016a) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016b) *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H. d and Priansa, D. J. (2011) 'Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis', *Bandung: Alfabeta*.
- Utami, N. P. and Sri Padmantlyo, M. B. A. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)'. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widyaningrum, M. E. (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: UBHARA Manajemen Press.