

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Bintang Timur Jakarta Barat

The Effect of Compensation, Motivation, and Leadership Style on Employee Performance at PT. Global Bintang Timur, West Jakarta

Noviherni¹, Muhammad Dani Alviansyah²

^{1,2} (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Jakarta, Indonesia)

novi.herni@stie-yai.ac.id

danielviansyah27@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Bintang Timur Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bintang Timur Jakarta Barat. Motivasi, dan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Global Bintang Timur Jakarta Barat. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. **Dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai, motivasi yang tinggi, dan gaya kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.**

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengaruh Kompensasi,

Abstract - *This study aims to test whether there is an effect of compensation, motivation and leadership style on employee performance at PT. Global Bintang Timur, West Jakarta. This research was conducted using a descriptive research method, in which data was collected through questionnaires distributed to employees who work in the company. The analytical method used in this study is descriptive analysis and structural equation modeling (SEM) analysis using the Smart PLS version 4 application. The results show that compensation has no significant effect on the performance of employees of PT Global Bintang Timur Jakarta Barat. Motivation and leadership style significantly influence employee performance at PT Global Bintang Timur Jakarta Barat. Fair and adequate compensation can increase employee motivation, which then has a positive impact on their performance. In addition, an effective leadership style also plays an important role in improving employee performance. This research makes an important contribution to company management in understanding the factors that can improve employee performance. By paying attention to appropriate compensation, high motivation, and an effective leadership style, companies can improve the performance of their employees and achieve organizational goals better.*

Key words: *Effects of Compensation, Leadership Style, and Motivation*

PENDAHULUAN

Perusahaan dan institusi harus memiliki sumber daya manusia yang cukup di era globalisasi sekarang ini dengan kata lain, setiap karyawan harus mampu bersaing menggunakan inovasi terbaru dan memiliki keinginan yang kuat untuk sukses di tempat kerja. Salah satu unsur yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi dalam membantu kinerja suatu bisnis adalah manajemen sumber daya manusia, dan sumber daya manusia adalah salah satu kekuatan kunci di balik berjalannya suatu perusahaan, baik korporasi maupun institusi dalam mencapai kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur interaksi dan fungsi tenaga kerja yang terlibat dan efektif dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2017: 10). Sumber daya yang paling berharga dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya ini dapat dibudidayakan karena memiliki potensi untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan di masa depan. Utari dan lainnya (2021).

Karena hampir semua tugas operasional di dalam perusahaan dilakukan oleh orang, kinerja karyawan adalah masalah sumber daya manusia utama yang memerlukan perhatian organisasi dan bisnis. lapangan agar dapat bersaing dan meraih kesuksesan.

Dari beberapa karyawan PT. Global bintang Timur yang di wawancarai, peneliti mendapatkan informasi dari beberapa karyawan PT Global Bintang Timur yang berada di Jakarta barat tepatnya di kecamatan Tanjung duren dan Grogol. Beberapa kendala dari berbagai aspek yang dialami oleh karyawan. Informasi yang didapat dalam permasalahan di PT Global Bintang Timur diantaranya:

Tingkat kinerja karyawan dirasa kurang baik terlihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut adalah masih kurangnya kompensasi yang sesuai dari tugas yang diberikan seperti besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan yang di rasa tidak sesuai dengan pemberian tugas kepada para karyawan selain itu perhitungan insentif dan lembur yang di rasa kurang adil oleh para

karyawan sehingga menyebabkan berkurangnya motivasi karyawan untuk bekerja yang lebih efektif. Sebaiknya karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Selain kompensasi yang tidak sesuai, faktor lain yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan adalah motivasi karyawan itu sendiri yang di sebabkan karena ketiadaanya pemberian apresiasi kepada karyawan seperti promosi kenaikan jabatan dan kenaikan gaji yang tidak ada sehingga karyawan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, karena dirasa jenjang karirnya hanya sampai situ saja sehingga karyawan bekerja dengan kurang semangat.

Selain motivasi karyawan juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan juga menjadi masalah seperti, pimpinan tidak mau mendengar usulan dan ide ide yang diberikan oleh karyawan sehingga karyawan menjadi merasa tidak di hargai dan menimbulkan konflik dengan atasan. Kurangnya ide ide baru dan ketidak konsistensi dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, dengan kata lain pemimpin seharusnya memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan responsif dalam mengambil keputusan dengan tujuan untuk meningkatkan dan melancarkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gagasan luas atau hipotesis sentral yang mendasari penyelidikan ini. Kinerja menurut Kasmir (2019:184) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan bisnis; jika seorang karyawan berkinerja buruk, perusahaan juga akan menderita. (2018:67) Anwar Prabu Mangkunegara Kinerja adalah hasil

pencapaian hasil kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah setiap pendapatan yang diterima pekerja dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi didefinisikan oleh Akbar et al. (2021: 125) sebagai semua keuntungan dan keuntungan moneter yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2020: 121) ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan kedisiplinan merupakan salah satu tujuan pembayaran remunerasi. Enny (2019: 37) mendefinisikan kompensasi sebagai semacam jasa timbal balik yang diberikan kepada pekerja sebagai cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas kerja dan kontribusi mereka kepada perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Sutrisno dalam Arief (2010: 109) S.S., M.M. Yusuf Hamali (2018: 133) Karena motivasi merupakan komponen yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sering dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Sedangkan Edwin B. Flippo menjelaskan motivasi sebagai bakat dalam mempengaruhi perusahaan dan pekerja agar berkeinginan untuk bekerja secara efektif, sehingga tujuan karyawan dan tujuan organisasi tercapai pada waktu yang bersamaan (Hasibuan, 2019: 143). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mendorong

orang-orang di organisasi mereka bekerja secara sukarela dan tanpa tekanan. Motivasi oleh Sunyoto (2018) membahas bagaimana mendorong keinginan seseorang untuk bekerja keras dengan mengkontribusikan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

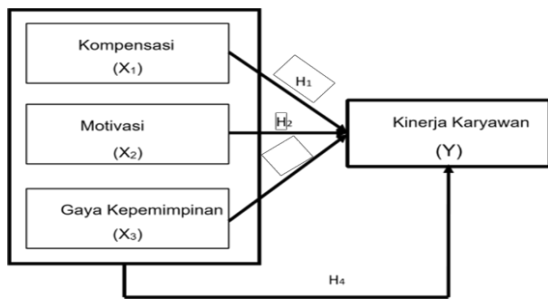
2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016: 170), perilaku seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya, yang berupaya untuk meningkatkan produktivitas staf, semangat kerja, dan kebahagiaan kerja yang tinggi untuk memenuhi semua tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah “ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”, menurut Fahmi (2021:15). Menurut Edi Sutrisno (Handoyo, 2019, hlm. 8), gaya kepemimpinan adalah tindakan yang mendorong orang lain untuk berperilaku seperti yang diantisipasi dengan cara memimpin, membujuk, atau menyuruh mereka melakukannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dampak gaji, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diselidiki lebih lanjut, menurut temuan penelitian sebelumnya. Akibatnya, berikut ini adalah bagaimana kerangka studi dapat dipahami:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Keterangan:

X1, X2, X3 = Variabel Independen (bebas)

Y = Variabel Dependen (terikat)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Pemikiran, maka penulis menetapkan Hipotesis penelitian yaitu :

- H1 : “Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada

Kantor Global Bintang Timur Jakarta Barat.”

- H2 : “Motivasi Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Global Bintang Timur Jakarta Barat.”

- H3 : “Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada

Kantor Global bintang Timur Jakarta Barat.”

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:135), populasi adalah ruang konseptualisasi yang terdiri dari hal-hal atau subjek dengan atribut dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya yang dapat diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, meliputi 48 pekerja dari cabang Tanjung Duren dan 52 pekerja dari PT Global Bintang Timur cabang Grogol di Jakarta Barat.

3.1.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) berpendapat bahwa penelitian bergantung pada sampel yang representatif dari populasi, dan bahwa populasi itu sendiri memiliki beberapa subset dari sejumlah kualitas yang membentuk sampel tersebut. Seratus pekerja dari lokasi Jakarta Barat, Tanjung Duren, dan Grogol PT. Global Bintang Timur menjadi sampel penelitian. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode yang disebut "sampling jenuh" karena ukuran populasi penelitian yang kecil. Sugiyono menulis bahwa pendekatan sampling jenuh adalah pendekatan dimana semua individu populasi dijadikan sampel (Fitria & Ariva, 2018, p. 200).

3.2 Operasional Variabel

Sugiyono (2020:68) mendefinisikan variabel penelitian sebagai “suatu aspek yang terukur atau dapat diamati dari seorang

individu atau organisasi yang menunjukkan perbedaan yang telah ditentukan sebelumnya yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan”. Variabel penelitian didefinisikan dengan cara yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang berguna dengan memasukkan indikasi variabel dalam spesifikasi.

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari faktor independen, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 69). Menurut definisi ini, Y merepresentasikan output karyawan.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel bebas sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2017:79) adalah variabel yang berperan sebagai pendorong berkembangnya variabel terikat (tidak terikat). Dalam analisis ini, kami menggunakan variabel berikut:

1. Kompensasi (X1)
2. Motivasi (X2)
3. Gaya Kepemimpinan (X3)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017,194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Data pada penelitian ini di dapat dengan teknik – teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan langsung (Observasi)

Menurut Sugiyono (2017,203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017,194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Data yang di dapat dari hasil pengumpulan kuesioner nantinya akan di olah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.4 Rancangan Analisis

Analisis data kuantitatif dari kuesioner yang mana pengolahan datanya menggunakan PLS. Menurut Ghozali & Latan (2015) tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). Menurut Imam Ghozali (2016:417) metode Partial Least Square (PLS) dijelaskan sebagai model persamaan struktur berbasis variance (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variabel manifest). SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau outer model dan model structural atau inner model.

3.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:35) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah

analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

3.4.2 Uji Validitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrument yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur.

a. Analisis model pengukuran atau outer model.

Analisis model pengukuran atau outer model melakukan definisi bagaimana indikator-indikator yang ada berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan dalam outer model terdiri atas validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan *Component Reliability*.

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen atau *convergent validity* berprinsip bahwa pengukur - pengukur konstruk tersebut harus memiliki korelasi yang tinggi. Dalam uji validitas konvergen dengan indikator reflektif, pengukur konstruk dinyatakan memiliki korelasi tinggi apabila loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut > 0,5. Analisis faktor konfirmatori yaitu

mendefinisikan sebuah konsep atau kostruk penelitian Ferdinand (2014), agar sesuai dengan faktor yang struktural equation modeling.

2. Validitas Diskriminan

Menurut Ghozali 2014 (dalam Rahmawansyah, 2019), validitas diskriminan dinilai berdasarkan Average Variance Extracted (AVE), untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar > 0.5, agar dikatakan valid dan dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik

3. Uji Reabilitas

Dalam Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:166) dijelaskan reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabelitas item diuji dengan melihat nilai Alpha- Cronbach. Nilai AlphaCronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai alpha lebih dari 0,7 maka tingkat reliabilitas terpenuhi.

b. Analisis Model Struktural atau Inner Model

Menurut Ghozali & Latan (2015, p. 9) pengujian model structural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variable laten independent sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Berikut adalah kriteria penilaian evaluasi inner model menurut Chin dalam Ghozali & Latan (2015, p. 9).

R-square R-Square dibagi 3 bagian ≤ 0.70 maka menunjukkan kuat, ≤ 0.45 menunjukkan moderate, ≤ 0.25 menunjukkan lemah.

Q-Squre, $Q2 < 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q2 > 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. 0,02, maka menunjukkan lemah, 0,15 maka menunjukkan moderate, dan 0, 35 menunjukkan kuat.

Signifikan t-value 1,65 (level signifikan = 10%), t-value 1,96 (level signifikan = 5%), dan 2,58 (level signifikan = 1%).

c. Kerangka Inner model atau Outer Model

Pengujian pada hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Suatu hubungan dinyatakan berpengaruh apabila nilai t hitung yang didapat lebih besar dari t tabel yang ada ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Untuk signifikansi, dapat dilihat nilai probabilitas atau p-value yang didapat. Apabila p-value yang didapat < 0.05 , maka pengaruh dapat disebut signifikan. Ferdinand, (2014).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

Data pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang ada di Jakarta yaitu pada karyawan PT. Global Bintang Timur diwilayah Jakarta Barat cabang Kecamatan Tanjung duren dan Grogol sebagai dasar utama data yang diambil. Perusahaan tersebut dapat dijadikan bahan penelitian dikarenakan adanya masalah internal yang kurang lebih sama, yaitu mengenai Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan tersebut bisa dikatakan rendah.

4.2 Hasil Pengolahan Data Penelitian

Identitas responden diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan total 100 responden. Total 100 responden di ambil melalui saturation sampling sebagai data yang harus dikumpulkan. Data dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan cara penyebaran kuesioner.

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	82	82%
Perempuan	18	18%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa paling besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan jenis kelamin Laki - Laki yang berjumlah 82 orang atau memiliki persentase 82%.

b. Usia

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden paling besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan usia berkisar antara 26 – 35

Tahun yang berjumlah 72 orang atau memiliki persentase 72 %.

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa paling besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 75 orang atau memiliki persentase 75%.

d. Masa Kerja

Berdasarkan hasil pada penelitian menunjukkan bahwa paling besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan masa kerja diatas 3 tahun yang berjumlah 54 orang atau memiliki persentase 54%.

X3.8			0.785	
Y1.1				0.903
Y1.2				0.940
Y1.3				0.908
Y1.4				0.924
Y1.5				0.732
Y1.6				0.858
Y1.7				0.813

Sumber: data diolah smart pls

Dari tabel 4.2 dapat dilihat hasil indikator dari variabel Kompensasi (X1) > 0,7 sehingga konstruk dari 12 (dua belas) indikator di atas, namun ada 1 (satu) indikator yang harus di eliminasi dan dilakukan perhitungan ulang yaitu X1.6 (perusahaan memberikan reward atas pencapaian karyawan) karena memiliki nilai dibawah 0,7. Maka 11 (sebelas) dari 12 (dua belas) indikator pada variable Kompensasi (X1) dapat di terima. Selanjutnya, dari variabel Motivasi (X2) yang juga dengan standard hitung > 0,7 dengan konstruk dari 13 (tiga belas) indikator, keseluruhan nilai outer loadingnya > standar hitung 0,7, namun ada 1 (satu) indikator yang harus di eliminasi dan dilakukan perhitungan ulang yaitu X2.11 (jenjang karir yang jelas membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan) karena memiliki nilai dibawah 0,7, maka 12 (dua belas) dari 13 (tiga belas) indikator pada variabel X2 Motivasi dapat di terima. Selanjutnya dari variabel Gaya Kepemimpinan (X3) yang juga dengan standard hitung > 0,7 dengan konstruk dari 8 (delapan) indikator, keseluruhan nilai outer loadingnya > standar hitung 0,7, maka semua indicator dari variable Gaya Kepemimpinan (X3) dapat diterima. Selanjutnya yang terakhir dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan standar hitung > 0,7 dan konstruk dari 7 (tujuh) indikator, dapat dilihat pada table 4.2 nilai *loading factor* seluruhnya memiliki nilai > 0,7, maka semua indikator dari variable Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

4.3 Analisis Data Dan Pembahasan Hasil Kuesioner

4.3.1 Uji Validitas

a. Outer Loading

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus > 0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus atau di eliminasi dari model lalu dihitung ulang. Dalam penelitian ini analisis Outer Loadingnya dijelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.

Tabel gambar outer loading 4.2

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.901			
X1.10	0.908			
X1.11	0.911			
X1.12	0.796			
X1.2	0.852			
X1.3	0.817			
X1.4	0.887			
X1.5	0.754			
X1.6	0.699			
X1.7	0.805			
X1.8	0.926			
X1.9	0.890			
X2.1		0.836		
X2.10		0.819		
X2.11		0.696		
X2.12		0.731		
X2.13		0.779		
X2.2		0.905		
X2.3		0.904		
X2.4		0.875		
X2.5		0.874		
X2.6		0.829		
X2.7		0.756		
X2.8		0.879		
X2.9		0.829		
X3.1			0.796	
X3.2			0.839	
X3.3			0.891	
X3.4			0.904	
X3.5			0.774	
X3.6			0.942	
X3.7			0.876	

b. Validitas Diskriminan

Tabel 4.3 Loading Faktor

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,739
Motivasi (X2)	0,687
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,721
Kinerja Karyawan (Y)	0,784

Sumber: data diolah smart pls

Dapat dilihat dari tabel 4.3 berdasarkan hasil loading faktor dan AVE di atas maka dapat disimpulkan bahwa keempat konstruk variabel laten memiliki validitas yang baik (AVE > 0,5) yang berarti informasi yang ada di setiap variabel laten dapat tercermin melalui variabel manifestnya. Discriminant Validity (Fornell Larcker, HTMT, dan Cross Loading).

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability. Yang pertama dilakukan uji fornell larcker untuk membandingkan akar kuadrat dari AVE, maka dapat di tunjukan dari tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Fornel-Lacker

	X1	X2	X3	Y
X1	0.860			
X2	0.546	0.829		
X3	0.799	0.686	0.849	
Y	0.348	0.657	0.522	0.886

Sumber: data diolah smart pls

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan uji dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Cara mengevaluasinya yaitu berdasarkan

dari korelasi antar variabel dengan nilai tidak boleh lebih kecil dari bawah dan samping kirinya.

Tabel gambar 4.5 HTMT (HETEROTRAIT-MONOTRAIT RATIO OF CORRELATION)

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0.508			
X3	0.824	0.711		
Y	0.306	0.681	0.536	

Sumber: data diolah smart pls

Dari Tabel 4.5 hasil HTMT harus di bawah 0,90 karena digunakan sebagai tolok ukur dari discriminant validity bermasalah atau tidak. Dari hasil di atas nilai hasil berwarna hijau atau di bawah 0.9 untuk setiap variable. Maka hasil tersebut dikatakan tidak bermasalah.

Setelah dilakukan pengolahan HTMT dengan menggunakan Smart PLS, selanjutnya akan dicari hasil cross loading dapat ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel gambar 4.6 Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.900	0.293	0.590	0.106
X1.10	0.914	0.450	0.676	0.286
X1.11	0.911	0.475	0.787	0.365
X1.12	0.795	0.737	0.746	0.401
X1.2	0.853	0.292	0.608	0.226
X1.3	0.817	0.303	0.677	0.123
X1.4	0.882	0.352	0.731	0.190
X1.5	0.733	0.297	0.617	0.069
X1.7	0.801	0.381	0.577	0.249
X1.8	0.925	0.474	0.752	0.321
X1.9	0.902	0.574	0.675	0.417
X2.1	0.396	0.841	0.575	0.648
X2.10	0.490	0.810	0.576	0.439
X2.12	0.365	0.713	0.502	0.501
X2.13	0.503	0.795	0.454	0.519
X2.2	0.447	0.906	0.596	0.591
X2.3	0.368	0.814	0.492	0.546
X2.4	0.476	0.870	0.605	0.467
X2.5	0.489	0.885	0.588	0.574
X2.6	0.564	0.841	0.565	0.605
X2.7	0.427	0.750	0.591	0.498
X2.8	0.491	0.876	0.703	0.581
X2.9	0.411	0.822	0.569	0.496
X3.1	0.758	0.432	0.790	0.350

X3.2	0.766	0.639	0.842	0.428
X3.3	0.723	0.521	0.893	0.381
X3.4	0.754	0.757	0.902	0.527
X3.5	0.443	0.571	0.773	0.433
X3.6	0.743	0.630	0.941	0.487
X3.7	0.778	0.473	0.876	0.419
X3.8	0.483	0.561	0.761	0.471
Y1.1	0.391	0.607	0.420	0.918
Y1.2	0.270	0.548	0.460	0.945
Y1.3	0.389	0.662	0.631	0.896
Y1.4	0.270	0.581	0.425	0.929
Y1.5	0.148	0.518	0.270	0.768
Y1.6	0.347	0.555	0.508	0.844

Sumber: data diolah smart pls

Dari hasil cross loading pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai korelasi antar konstruk dan indikatornya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya lebih tinggi. Dengan demikian secara keseluruhan evaluasi discriminant validity terpenuhi.

4.3.2 Uji Reabilitas (composite reability, cornbach alfa, dan RHO_a)

Uji Reabilitas dilakukan dengan cara uji composite reability, Cronbach alfa dan RHO_a dengan meilhat seluruh nilai variabel laten. Uji ini dilakukan pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, Keputusan didasarkan pada pernyataan variabel yang reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,7 dan tidak reliabel jika Cronbach's Alpha dan Composite Reliability < 0,7. Seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Reabilty Test

Variabel	Cronbach's Alpha	RHO_a	Kriteri a	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,96	0,977	0,7	Reliabel
Motivasi (X2)	0,958	0,961	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,944	0,950	0,7	Reliabel
Kinerja	0,944	0,951	0,7	Reliabel

Karyawan (Y)				
--------------	--	--	--	--

Sumber: data diolah smart pls

Dari hasil tabel 4.7 reability test di atas dapat dikatakan hasil dari Cronbach alpha > 0,7 dengan hasil semua variabel di atas lebih besar dari batas perhitungan standard, maka konstruk dapat dikatakan reabilitasnya diterima.

4.3.3 R-Square, F-Square, Model Vit

Tabel 4.8
Tabel R-Square

	R-square	Adjusted Rsquare
Kinerja Pegawai (Y)	0,454	0,437

Sumber: data diolah smart pls

Dari tabel 4.8 memiliki hasil 0,437 R-Square jalur sederhana dan hasil 0.454 sebagai hasil endogen (yang memiliki banyak jalur) dengan perhitungan standard ≤ 0.70 maka menunjukkan kuat, ≤ 0.45 menunjukkan moderate, ≤ 0.25 menunjukkan lemah. Dengan demikian nilai hasil R-Square pada penelitian ini dapat di katakan moderate dengan nilai 0.454.

Tabel Gambar 4.9
F-square

f-square - Matrix				
	X1	X2	X3	Y
X1				0.023
X2				0.309
X3				0.040
Y				

Sumber: data diolah smart pls

Selanjutnya, hasil dari tabel 4.9 F-Square statistik untuk mengukur pentingnya konstruksi endogen. Ukuran efek terbagi menjadi 3 (tiga) batasan ukur, yaitu 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variable X1 (Kompensasi) dan X3 (Gaya

kepemimpin) bernilai di atas 0.02 maka berpengaruh kecil, sedangkan untuk variable X2 (Motivasi) bernilai di atas 0,05 maka berpengaruh tinggi terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Tabel Gambar 4.10
Model Vit

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.110	0.110
d_ULS	8.490	8.490
d_G	26.595	26.595
Chi-square	5,208.177	5,208.177
NFI	0.404	0.404

Sumber: data diolah smart pls

Selanjutnya hasil tabel 4.10 yaitu model vit yang dimana hasil SRMR nya < 0.10 maka model memiliki hasil yang baik dari standar yang ditentukan.

4.3.4 Hipotesis Testing (P-Value, and Path Coefficient)

Hasil yang ditunjukkan pada Uji hipotesis ini akan menyatakan apakah variable X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi), dan X3 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh pada Y (Kinerja Karyawan) atau tidak. Kriteria yang di perhatikan jika nilai T-Statistik > 1,96 di bandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil dari standard signifikan yang digunakan yaitu <0,05).

Tabel gambar 4.11

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	-0,186	-0.159	0,117	1.593	0,111

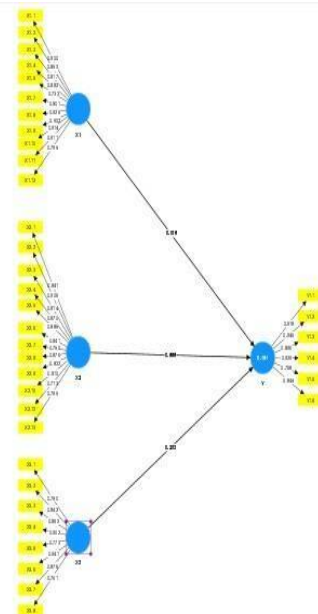
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,565	0.563	0,108	5.214	0,000
Semangat Kerja (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,283	0,271	0,139	2.034	0,042

Sumber: data diolah smart pls

Berdasarkan hasil tabel uji hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) tidak significant (Hipotesis tidak di terima) karena T-Statistiknya 1.593 < 1,96 dan P valuenya 0,111 < 0,005.
2. Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) significant (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya 5,214 > 1,96 dan P valuenya 0,000 < 0,005.
3. Gaya Kepemimpinan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y) significant (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya 2,034 > 1,96 dan valuenya 0,042.

Hasil Penelitian Uji Validitas Smart-PLS



Maka, berdasarkan hasil analisis data yang tergambarkan pada model

penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi yang diterima PT Global Bintang Timur di Jakarta Barat memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dengan nilai 1,596. Sedangkan hasil dari pengaruh variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan bernilai 5,214 dan 2.034 lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT Global Bintang Timur Jakarta Barat cabang kecamatan Tanjung duren dan Grogol. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi sangat berpengaruh tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan penulis untuk menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Bintang Timur diwilayah Jakarta Barat cabang kecamatan Tanjung duren dan Grogol. Setelah melalui proses penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai path coefficients - 0.186 yang menunjukkan angka yang negatif dengan nilai t-hitung 1.593 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0.111 yang lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H1 tidak diterima, yang berbunyi Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan path coefficients dengan nilai original sampel 0.565 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 5,214 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H2 diterima, yang berbunyi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan path coefficients dengan nilai original sampel 0.283 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 2,034 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0,042 lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H3 diterima, yang berbunyi Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 22-32.
- Arif Yusuf Hamali, S, S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber*
- Azizah, N., & Supriyanto, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 150-160.
- Darmawati, D., & Nurmalasari, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(2), 1-10.
- Hidayat, A., & Sastra, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 130-139.
- Mulyadi, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(1), 12-22.
- Prasetyo, A., & Suhartanto, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45-55.
- Rahayu, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(3), 212-221.
- Sari, D. K., & Perdana, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi

- Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(4), 324-333.
- Sari, I. P., & Wijaya, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(2), 89-99.
- Wijaya, A. K., & Widodo, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 167-176.
- ESENSI: *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3, 2020 DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN.
- Muhammad Emil Faishal, 152040090 (2019) PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL ARCAPADA MOTOR BANDUNG. *Journal of Applied Management and Accounting Science* Vol. 3 No. 2 Juni 2022: 162-170
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PALEMBANG *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 2 Maret 2022
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022)