

**Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja,  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pei Hai Internasional  
Wiratama Indonesia**

Oleh :

Ismi Fauziah\*

Hadi Sunaryo\*\*

Mohammad Rizal\*\*\*

Email :

[ismifau@gmail.com](mailto:ismifau@gmail.com)

[hadifeunisma@gmail.com](mailto:hadifeunisma@gmail.com)

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

***Abstract***

*This study was conducted to describe financial compensation, leadership style, work motivation, job satisfaction, and the employees performance Pt Pei hai International Wiratama Indonesia know financial compensation influence, leadership style, work motivation, job satisfaction and the employees performance of PT pei hai international wiratama Indonesia. The tool used to know the financial by 78 samples of respondents.*

*As for the data analysis technique using multiple linear regression analysis the results of descriptive analysis show that the employees of PT Pei Hai International Wiratama Indonesia agree on all research variables namely financial compensation, leadership style, work motivation, job satisfaction. The results showed that financial compensation, leadership style, work motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance. Financial compensation variables, leadership style, work motivation, job satisfaction partially affect employee*

**Keywords:** *Financial Compensation, Leadership Style, Work Motivation Job Satisfaction and employee performance*

**Latar Belakang**

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran perusahaan. Karena kemajuan dalam sebuah perusahaan itu tidak terlepas dari peran yang dilakukan oleh karyawan. Didalam penelitian Komara (2009: 185) menerangkan bahwa kinerja merupakan sesuatu hal sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai sebuah sasaran dan tujuan perusahaan, salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat dari hasil penilaian kerjanya karyawan. Peningkatkan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kemajuan untuk perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dilingkungan bisnis.

Kompensasi finansial merupakan penyusunan keseluruhan pemberian imbalan atau balas jasa secara langsung yang berupa Gaji (finansial). Menurut Mita dkk (2016:1109) bahwa pemberian kompensasi sangatsangatlah penting bagi karyawan karena dengan besar kecilnya kompensasi yang diterima merupakan ukuran atas prestasi dari kerja karyawan maka jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan cukup adil maka akan mendorong karyawan untuk lebih optimal untuk menjalankan pekerjaannya. Sistem perencanaan Kompensasi finansial dapat diaplikasikan dalam bentuk *reward*, *Reward* yang bentuk finansial itu seperti bonus, gaji dan tujangan. Pemberian Kompensasi finansial ini dilakukan untuk meningkatkan sebuah prestasi karyawandalam bekerja.

Gaya kepemimpinan memiliki peran sangat berpengaruh dalam cara kerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan kemampuan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, dan berkomunikasi untuk mengarahkan, maupun mempengaruhi bawahannya sehingga seorang bawahannya bisa melakukan perintah dari pimpinan untuk mencapai setiap pekerjaan atau tanggung jawabnya. Cara seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan itu memiliki pengaruh bagi perusahaan yang sedang dipimpinya, disetiap kebijakan yang dikeluarkan sangat mempengaruhi kualitas kinerja yang di hasilkan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan, motivasi karyawan untuk berprestasi. Seperti yang ditulis oleh Roscahyo dan Prijati (2013:38) bahwa gaya kepemimpinan menggambarkan keterampilan sikap dan sifat yang telah mendasari perilaku seseorang.

Selain faktor ‘kompensasi finansial dan faktor gaya kepemimpinan, terdapat faktor motivasi juga yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Brantas (2009:101) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan karena pimpinan perlu memahami perilaku-perilaku bawahannya agar dapat mempengaruhi semangat bekerja untuk mewujudkan sebuah keberhasilan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja keras dan giat, untuk meningkatkan produktifitas. Ada beberapa cara yang dilakukan para pimpinan dalam memberikan motivasi yang positif kepada karyawannya, seperti memberikan *reward*, partisipasi, kepuasan dan materi.

Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang bekerja secara optimal untuk dapat mewujudkan dan mencapai sebuah tujuan yang telah disusun oleh perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik dan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka perusahaan harus menciptakan sebuah kepuasan kerja untuk karyawan dengan menciptakan suasana yang nyaman ataupun dengan cara memberikan kompensasi finansial yang layak, memberikan motivasi untuk karyawan agar giatt untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, gaya kepemimpinan itu juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika seorang pemimpin yang tidak baik atau tidak bisa mengayomi ataupun tidak bisa berlaku adil terhadap sesama karyawan itu juga bisa berpengaruh kepada kualitas kinerja karyawan pada PT Pei Hai Iternasional Wiratama Indonesia.

PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang bergerak dibidang produksi sepatu yang sudah berdiri 26 tahun. Pada saat ini perusahaan sedang bersaing dengan banyak pesaing baru dan perusahaan akan tetap mempertahankan perusahaannya dengan tetap mengutamakan kualitas produk dan kualitas Sumber Daya Manusiannya agar tetap bertahan di persaingan saat ini. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Di perusahaan ini setiap harinya karyawan dituntut untuk memproduksi sebanyak 5000 pasang sepatu. Disitulah perusahaan harus memikirkan bagaimana karyawannya tetap semangat dan tetap menyelesaikan targetnya dengan kualitas yang baik tanpa ada kesalahan dalam memproduksi. Jika semua karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target maka perusahaan akan memberikan lembur kepada karyawan sampai menyelesaikan semua tugasnya. Di perusahaan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia ini cara pimpinan dalam mendorong karyawannya dengan cara memberikan premi sejenis bonus dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: bagaimana deskripsi kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi deskripsi kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian ini diharapkan penelitian bermanfaat dibagi atas 2 kategori antara lain:

Menurut dari manfaat teoritis Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya konsep-konsep teori-teori terhadap pengetahuan dari pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Manfaat Praktis Bagi perusahaan agar dapat memperhatikan mengenai tentang kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. dan Bagi peneliti selanjutnya bias digunakan untuk sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai hal ini.

### **Tinjauan Teori**

Hasil penelitian Melkyory (2019) yang berjudul ‘pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial, terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Paramita Indah Medan’ menunjukkan 1) gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Paramita Indah Medan; 2) gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Paramita Indah Medan.

Temuan serupa diperoleh Ircham (2018) dalam penelitiannya yang berjudul ‘Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, yaitu Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Variabel Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Rahadian (2016) pun melakukan penelitian pada ‘Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan’, dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hasil lain yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan dengan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yesmira (2016) dalam penelitiannya yang berjudul ‘Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang’ menemukan Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Akuntansi SMK Negeri Pariwisata di kota Padang. Selain itu, adanya peningkatan Kompensasi Finansial yang diterima oleh guru maka akan memberikan pengaruh terhadap Motivasi kerja Guru, dimana ada pengaruh kompensasi finansial terhadap Motivasi kerja Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang.

Gatot Kusjono dan Firmansyah (2016) pun meneliti ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan’. Hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi Kerja Signifikan Dan Positif terhadap kinerja karyawan. Lalu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja. Dengan tingkat pengaruh Variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda. Adapun kontribusi yang diberikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:18) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan Sedarmayanti (2011:27) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang diartikan hasil kerja seorang karyawan, dan sebuah proses perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan secara konkrit. Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) definisi kinerja adalah sebuah hasil kinerja yang telah dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Suhartono & Cahyono (2005) menjabarkan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :1) minat kerja. Kepribadian, dan niat kerja; 2) tingkat motivasi karyawan dalam mempertahankan perilaku, daya

energi yang mendorong, dan mengarahkan; 3) kejelasan dan penerimaan peran seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya diperusahaan.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi merupakan sesuatu yang didapat oleh karyawan sebagaii balas jasa atas kerja yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi dilakukan karena untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasibuan (2010: 118) menafsirkan kompensasi sebagai penghasilan yang berbentuk uang, barang yang diterima secara langsung atau tidak sebagai dari imbalan atas pekerjaan yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Sedangkan Suwanto (2011:220) berpendapat bahwa Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Walker, dalam Adli (2001: 232) menegaskan bahwa Kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh beberapa orang melalui hubungan kerja dengan perusahaan.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan keberhasilan dan menjamin keadilan baik keadilan internal maupun eksternal. Hasibuan (2012:121) menerangkan tujuan dari pemberian kompensasi finansial sebagai

- 1) Kepuasan kerja : dengan balas jasa disitu karyawan akan terpenuhi semua kebutuhannya sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja.
- 2) Ikatan kerja sama : dengan adanya pemberian gaji atau imbalan maka akan terjadi ikatan kerja sama dengan perusahaan dan karyawan. Disitu karyawan harus menjalankan setiap tugas-tugasnya dengan baik, dan perusahaan wajib untuk menggaji karyawannya sesuai dengan perijinan yang telah disepakati.
- 3) Motivasi: agar manajer mudah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan harus memberikan cukup besar balas jasa kepada karyawan.
- 4) Pengadaan efektif: jika program kompensasi yang diberikan cukup besar, maka pengadaan efektif yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
- 5) Disiplin: dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik maka karyawan akan memahami serta mentaati peraturan perusahaan.
- 6) Stabilitas karyawan: dengan adanya program kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta faktor eksternalnya konsisten maka stabilitas pada karyawan akan lebih terjamin karena turnover relative kecil.
- 7) Pengaruh pemerintah: Tujuan dari pemberian gaji atau kompensasi ini hendak untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Tetapi perusahaan harus memberikan gaji atau kompensasi itu sesuai dengan aturan pemerintah perburuhan seperti batas upah minimum (pasal 88 ayat 1 no 13/2003).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung prihal keyakinan seorang pimpinan terhadap bawahannya. Menurut Supardo (2006:4) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi organisasi.

Sedangkan yang dikatakan Tampubolon (2007:106) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil gabungan dari sifat, sikap, keterampilan, ajaran yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika pemimpin itu mencoba mendorong kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:170) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara untuk seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara baik untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Berdasarkan dari beberapa definisi bahwa dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kompetensi seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi bawahannya agar bisa melakukan sebuah pekerjaan dengan hasil yang baik dan dapat mencapai suatu tujuan organisasi.

Teori Path Goal dalam Toha (2003:42) ada empat Gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif: disini pemimpin itu memberikan pedoman bahwa bawahan itu harus tau apa yang diharapkan dari mereka, mengontrol perilaku ketika standard kinerjanya tidak terpenuhi dan menetapkan standard kinerja bagi bawahannya. Dengan secara bijaksana pemimpin memberikan penghargaan jika mendapat prestasi dan sanksi disiplin jika melanggar dan diharapkan bawahan mengikuti semua aturan dan kebijakan yang ditetapkan.
2. Kepemimpinan Suportif : Pemimpin disini harus bersifat mengayomi dan menampilkan perhatian terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan bawahan.
3. Kepemimpinan Partisipatif: disini pemimpin harus percaya dalam pengambilan keputusan dalam kelompok dan harus berbagi informasi terhadap bawahannya. Pemimpin disini juga harus berkonsultasi terlebih dahulu tentang keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan, tujuan tugas, dan cara menyelesaikan tujuan.
4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi: pemimpin disini yang menetapkan serangkaian tujuan yang mendorong bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahannya bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pencapaian tujuan secara optimal

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan dalam Suyoto Danang (2012:191) mengatakan bahwa motivasi adalah merupakan suatu dorongan keinginan dalam kemauan bekerja seseorang dengan tujuan ingin menimbulkan semangat bekerja. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) mengatakan bahwa motivasi adalah Besarnya kekuatan dari dalam diri seorang untuk melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai sasaran dan tujuan suatu perusahaan itu tergantung sebesar mana motivasinya. Motivasi sebagai sesuatu yang mengatur perilaku manusia untuk melakukan sesuatu sebagaimana yang dikatakan Darmawan (2013).

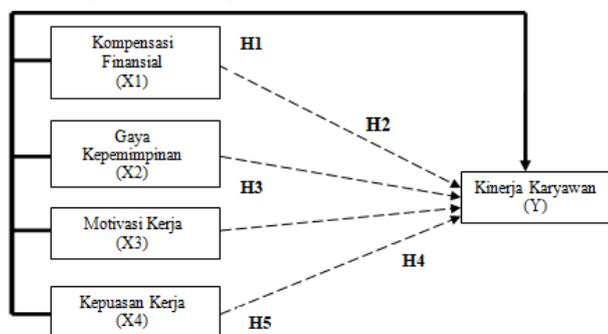
### **Kepuasan Kerja**

Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2013:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap sentimentall pada seseorang dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Dalam sikap ini dicerminkan dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (2015:46) bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang positif tentang pekerjaan, yang didapat dari suatu penilaian karakteristiknya. Perusahaan yang memberikan karyawannya kepuasan kerja di perusahaan maka

cenderung akan lebih efektif daripada perusahaan yang tidak memberikan karyawannya kepuasan kerja. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely Priansa (2016:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah keyakinan, perasaan, dan pikiran tentang pekerjaannya. Dan Aspek kognitif kepuasan kerja yaitu kepercayaan tentang sesuatu situasi pekerjaan.

Menurut Hariandja (2002:291) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada enam yaitu : 1) menggaji karyawan secara layak dan adil; 2) berat ringannya suatu pekerjaan, dan apakah pekerjaan tersebut memiliki elemen yang memuaskan; 3) lingkungan pekerjaan; 4) promosi, dengan adanya kesempatan karyawan untuk promosi jabatan atau merasakan adanya kemungkinan untuk naik jabatan, maka itu akan mempengaruhi kepuasan kerja; 5) Interaksi antar sesama karyawan; dan 6) Sikap pimpinan dalam memimpin karyawannya

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

H1 : Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *eksplanatori* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2016). Di dalam peneliti ini peneliti mencoba menjelaskan hubungan pengaruh antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang berjumlah 350 karyawan tetap.

Berdasarkan pada perhitungan sampel yang menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan tingkat signifikansi 10% atau 0,1 maka diperoleh hasil sampel atau responden yang harus diteliti berjumlah sebanyak 78 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model dimana data mengikuti distribusi normal. Metode yang digunakan dalam menguji normalitas adalah dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Data model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ . Berikut adalah hasil pengujian normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 1 Hasil Analisis Normalitas**

		Kompensasi Finansial	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		78	78	78	78	78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15.2692	22.1282	19.4872	19.4487	20.1795
	Std. Deviation	2.68557	3.28064	2.52645	2.85879	3.04828
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.144	.138	.152	.151
	Positive	.117	.144	.138	.152	.151
	Negative	-.140	-.113	-.119	-.152	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.233	1.270	1.215	1.345	1.330
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096	.079	.105	.054	.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data primer diolah spss 2020

Nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel Kompensasi Finansial adalah 1,233 dengan nilai sig 0.096  $> 0.05$ . Pada Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,270 dengan sig 0.079  $> 0.05$ . Pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.215 dengan sig 0.105  $> 0.05$ . Pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.345 dengan sig 0.054  $> 0.05$ . Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.330 dengan sig 0.058  $> 0.05$ . Setiap memiliki nilai sig  $> 0.05$  yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

Asumsi non multikolinearitas adalah bahwa setiap variabel bebas (prediktor) hanya berpengaruh pada variabel respon dan bukan pada variabel bebas lainnya Pada uji ini diharapkan tidak terjadi multikolinearitas dimana antara variabel independen dan model regresi tidak berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna yang dapat diketahui dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing – masing variabel bebas. Apabila nilai VIF  $> 10$ , nilai *tolerance* sebesar  $< 0,10$  maka terjadi

multikolinieritas dan jika VIF sebesar 10,00 dan nilai *tolerance* sebesar .0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Analisis Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-1.980	1.830			
1 Kompensasi Finansial	.222	.092	.196	.628	1.594
Gaya Kepemimpinan	.204	.070	.219	.725	1.379
Motivasi Kerja	.235	.091	.195	.726	1.377
Kepuasan Kerja	.498	.084	.467	.670	1.494

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah spss 2020

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinieritas, dapat diketahui bahwa pada variabel bebas Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) diperoleh nilai VIF 1.592, Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai VIF 1.379, Motivasi Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai VIF 1.377, dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) nilai VIF 1.494. Keempat variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF < 10, sehingga dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam uji ini diharapkan tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji ini yaitu melalui uji glejser dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig uji t hasil regresi variabel bebas dengan absolut residualnya > 0.05. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.541	1.156		3.062	.003
1 Kompensasi Finansial	.032	.058	.078	.546	.587
Gaya Kepemimpinan	-.004	.044	-.012	-.089	.930
Motivasi Kerja	-.074	.058	-.171	-1.287	.202
Kepuasan Kerja	-.064	.053	-.166	-1.201	.234

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber data primer diolah spss 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada variabel Kompensasi Finansial diperoleh nilai sig uji t sebesar 0.587 Gaya Kepemimpinan sebesar 0.930, variabel Motivasi Kerja sebesar 0.202, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.234. Semua variabel bebas tersebut memiliki nilai sig uji t > 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel yang mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua asumsi terpenuhi maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel bebas Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pendugaan regresi ke-4 variabel bebas dapat dilihat dalam ringkasan tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Analisis Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.980	1.830		-1.082	.283
1 Kompensasi Finansial	.222	.092	.196	2.410	.018
Gaya Kepemimpinan	.204	.070	.219	2.903	.005
Motivasi Kerja	.235	.091	.195	2.582	.012
Kepuasan Kerja	.498	.084	.467	5.938	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber Data primer yang diolah spss 2020

Hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.980 + 0.222 X_1 + 0.204 X_2 + 0.235 X_3 + 0.498 X_4$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut

- a = Nilai konstanta sebesar **-1.980** artinya jika besarnya kinerja karyawan sebelum adanya pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dimana kinerja karyawan bernilai rendah.
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) sebesar **0.222** dan bertanda positif artinya jika kompensasi finansial meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar **0.204** dan bertanda positif artinya variabel jika gaya kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sebesar **0.235** dan bertanda positif artinya variabel jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b<sub>4</sub> = Koefisien kepuasan kerja (X<sub>4</sub>) sebesar **0.498** dan bertanda positif artinya variabel jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y secara simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah :

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	499.442	4	124.861	42.189	.000 <sup>b</sup>

Residual	216.045	73	2.960		
Total	715.487	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial

Sumber data primer diolah spss 2020.

Nilai F hitung yang diperoleh adalah 42,189 serta nilai sig uji F = 0.000. Karena nilai sig < 0,05 maka keputusan yang diambil adalah tolak  $H_0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja.

### Uji t

Untuk mengetahui apakah semua variabel secara parsial berpengaruh terhadap atau hanya beberapa variabel saja maka . dilanjutkan dengan uji t. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika sig <  $\alpha = 0.05$ . Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.980	1.830		-1.082	.283
1					
Kompensasi Finansial	.222	.092	.196	2.410	.018
Gaya Kepemimpinan	.204	.070	.219	2.903	.005
Motivasi Kerja	.235	.091	.195	2.582	.012
Kepuasan Kerja	.498	.084	.467	5.938	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data primer yang diolah spss 2020

Dasar pengambilan keputusan uji t dapat berdasarkan nilai signifikansi. Nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial sebesar  $0.018 < 0.05$ , gaya kepemimpinan sebesar  $0.005 < 0.05$ , motivasi kerja sebesar  $0.012 < 0.05$  dan kepuasan kerja berada pada angka  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dengan demikian setiap variabel bebas dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $Adj R^2$ ) merupakan besaran yang memberikan informasi *goodnes of fit* dari persamaan regresi, yaitu memberikan proporsi atau presentase kekuatan pengaruh variabel Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.698	.681	1.72033

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah spss 2020.

Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas yang disertakan dalam persamaan regresi dalam menjelaskan keragaman variabel Y, adalah sebesar 68,1%, sedangkan 31,9% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini, seperti variabel *Lingkungan Pekerjaan* dan *Budaya Perusahaan*.

## PEMBAHASAN

### **Deskripsi kinerja Karyawan Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

Kompensasi Finansial diukur dengan indikator gaji, upah, intensif dan bonus yang didapat oleh karyawan setiap bulan sesuai dengan harapan dan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional pimpinan menerapkan pada bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Motivasi Kerja diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi pimpinan menerapakan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja pada setiap karyawan. Kepuasan Kerja diukur dengan indikator kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologis untuk memenuhi semua kebutuhan dan rasa puas karyawan terhadap apa yang sudah mereka kerjakan dan mereka dapat. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang telah didapat dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu Fernanda Rahadian (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karayawan.

Sehingga hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang meliputi variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan,

motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil hipotesis kedua dan ketiga menunjukkan bahwa variabel independen

yaitu kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan

kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adapun

perinciannya adalah sebagai berikut :

**a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karawan**

Pada variabel Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dari hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai Kompensasi Finansial semakin besar maka berpengaruh bagi peningkatan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Melkyory (2019) yang menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dari hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian Gatot dkk (2016) yaitu menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dari hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Yesmira (2016) yaitu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kompensasi finansial yang diterima guru sedangkan secara langsung.

**d) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dari hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat keberhasilan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila setiap karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan dan dihasilkan.

Penelitian mendukung penelitian Rahadianm (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Simpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karayawan. Kompensasi Finansial diukur dengan indikator gaji, upah, intensif dan bonus yang didapat oleh karyawan setiap bulan sesuai dengan harapan dan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional pimpinan menerapkan pada

bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Motivasi Kerja diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi pimpinan menerepakan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja pada setiap karyawan. Kepuasan Kerja diukur dengan indikator kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologis untuk memenuhi semua kebutuhan dan rasa puas karyawan terhadap apa yang sudah mereka kerjakan dan mereka dapat. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

2. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
6. Terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

### **Saran**

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada Instansi
  - a. Perusahaan harus memberikan kesepakatan dan keputusan terhadap karyawan agar memberikan upah kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
  - b. Pimpinan mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga perusahaan kedepannya bisa berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal.
  - c. Perusahaan diharapkan agar bisa memberikan jaminan kepada karyawan dengan memberikan program jaminan kesehatan.
  - d. Atasan di perusahaan diharapkan memberikan motivasi dengan cara memberi masukan-masukan apabila bawahannya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - e. Perusahaan di harapkan memberikan kesempatan kepada pekrja agar bisa memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepribadian dan minat berwirausaha untuk lebih memperkuat hasil analisis penelitian
  - b. Menambah jumlah responden pada penelitian berikutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D.H. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M.(2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- Hariandja, MT, Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gasindo: Jakarta.
- Hasibuan, Mlayu S.P. 2004, "Organisasi dan motivasi". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irham, A. A., & Mansur, M.(2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(6).
- Kusjono, G, & Firmansyah, F. (2020, January). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Coper Indonesia Jakarta Selatan*. In *Proceedings* (Vol1, no.1).
- Mangkunegara 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terj: Ratna Sarswati Dan Febriella Sirait Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roscahyo, A. Prijati. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Siti Khodijah Sidoarjo*.
- Sugiyono (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & kombinasi (*Mixed Methods*). *Journal of chemical Information and Modeling*.
- Supardo, Wijaya. 2006. *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Tampubolon, Biatna.D.2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Etos Kerja Terhadap Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No.9. hal:106-115.
- Thoha, Miftah, 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Fisipol UGM*. Yogyakarta.
- Widodo, Suparno eko. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia." Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

Ismi Fauziyah\* Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo\*\* Adalah Dosen FEB Unisma

Mohammad Rizal\*\*\* Adalah Dosen FEB Unisma