

# PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Siti Halimah<sup>1</sup>, Purwadhi<sup>2</sup>, Rian Andriani<sup>3</sup>, Willma Fauzzia<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara, nengsheettie@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Adhirajasa Reswara, purwadhi@ars.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Adhirajasa Reswara, rian\_andriani@ars.ac.id

<sup>4</sup>Universitas Adhirajasa Reswara, willmafauzzia@ars.ac.id

## ABSTRAK

Manajemen harus didukung oleh peran manajer untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan dalam mengikuti program dan aturan pengelolaan dan pengembangan SDM perusahaan yang dikenakan sanksi. Karena kompensasi dan motivasi karyawan sangat penting, dengan kompensasi dan motivasi yang tinggi karyawan merasa dan tidak berhenti pada tujuan perusahaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan departemen perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Pemimpin mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi dengan mampu membimbing karyawannya untuk mencapai tujuan Perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gambaran, pengaruh dan hubungan antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Populasi penelitian ini berjumlah 330 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,6% (kategori tinggi) karena 35,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti halnya *personality*, profesionalisme dan penilaian kinerja dan lain-lain.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Management must be supported by the role of the manager to increase the motivation and discipline of employees in following the programs and rules for managing and developing company human resources that are subject to sanctions. Because compensation and employee motivation are very important, with high compensation and motivation employees feel and do not stop at the company's goal to make the best contribution to the progress of the company's departments. Leadership style has a significant influence on employee performance and motivation. Leaders influence organizational commitment and performance by being able to guide their employees to achieve. The purpose of this study was to find out and analyze how the description, influence and relationship between compensation, leadership style, and motivation on employee performance at PT Indomarco Prismaatama Bekasi Branch. The population of this study amounted to 330 people. The sampling technique used was purposive sampling with a total sample of 72 people. This type of research is descriptive verification research. The statistical instrument used is regression analysis using validity, reliability, normality tests. Based on the results of the study, it shows that there is an influence of compensation, leadership style, and motivation on employee performance of 64.6% (low or high category see results) because 35.5% is influenced by variables or other factors such as personality, professionalism and performance appraisal and etc.*

**Keywords:** Compensation, , Leadership, Motivation, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada era Revolusi Industri saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat, mendorong perlunya penerapan strategi inovatif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. SDM tidak hanya menjadi kekuatan, tetapi juga faktor pendorong pertumbuhan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengoptimalkan manajemen SDM dengan menarik bakat terbaik dan menempatkannya sesuai dengan kompetensinya.

Tujuan utama perusahaan dalam dunia usaha adalah memperoleh keuntungan. Dalam mencapai tujuan ini, perusahaan perlu merumuskan visi, misi, dan bisnis yang menjadi landasan langkah pertama. Kualitas SDM dan manajemen yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, namun perlu diperhatikan bahwa penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi mereka juga memainkan peran krusial.

Lingkungan, baik internal maupun eksternal, memiliki dampak signifikan terhadap aktivitas perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mengelola pengaruh lingkungan ini memengaruhi kelangsungan hidupnya. Lingkungan internal dan eksternal perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat beradaptasi dan berkembang.

Pentingnya pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal dari individu atau tim merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Penilaian kinerja, kompensasi, dan motivasi menjadi strategi yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi (Suwanto dan Bramantyo, 2019). Tanpa seorang pemimpin sebuah organisasi tidak dapat memenuhi

tujuannya, karena pemimpin akan mengarahkan dan membawa karyawan menuju tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin, karena gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya. Dengan demikian peran pemimpin dalam organisasi sangat penting (Kurniawan dan Yulastina, 2021).

Pada contoh studi kasus di perusahaan Indomarco Prismatama Cabang Bekasi, terlihat adanya kinerja baik dan buruk dari karyawan. Faktor-faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, konflik, dan disiplin memainkan peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengatasi permasalahan tersebut dengan memberikan arahan, pelatihan, dan pengaturan yang lebih baik untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan. Selain itu, manajemen perlu memantau motivasi dan kinerja karyawan secara terus-menerus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh seberapa besar gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Bekasi.

## KAJIAN LITERATUR

### Kompensasi

Menurut (Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofia 2018) “Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan Sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berupa pembayaran langsung atau tidak langsung”.

Menurut Garaika (2020), “Adanya imbalan atau penghargaan karyawan yang berprestasi akan membuat mereka merasakan kepuasan,

sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas maupun kinerja”.

Menurut Mondy (2003 :442) (Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofia 2018) bentuk dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Financial Compensation  
Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.
2. Nonfinancial Compensation  
Kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai perspektif, termasuk kompetensi, perilaku, kontingensi, transformasional, dan implisit. Pemimpin memengaruhi budaya organisasi, membentuk tujuan, dan memfasilitasi upaya individu dan kolektif. Gaya kepemimpinan seperti otokratis, militer, paternalistik, karismatis, dan demokratis dapat memengaruhi kinerja dan hasil tim. (Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofia 2018)

Pentingnya kepemimpinan dalam motivasi karyawan terlihat dari pengaruhnya pada kepuasan kerja, hasil kerja, dan produktivitas. Kepemimpinan harus sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi, menjadi tantangan dalam dunia yang berubah cepat.

Para ahli seperti Hersey, Blanchard, Yukl, Jones, George, Batemen, Snell, dan Robbins mengemukakan teori kepemimpinan situasional, sifat, perilaku, jalur tujuan, karismatik, transaksional, dan transformasional. Pemimpin yang berhasil menggabungkan strategi yang baik dengan proses interpersonal yang efektif.

Kepemimpinan bertujuan merangsang kinerja tinggi dalam organisasi, dan fungsi kepemimpinan mencakup memotivasi pekerja, mencapai tujuan manajemen, dan memandu pekerjaan. Empat gaya kepemimpinan situasional melibatkan instruksi, partisipasi, dukungan, dan delegasi. Indikator gaya kepemimpinan mencakup empat dimensi transformasional: karisma,

motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Sementara itu, indikator perilaku kepemimpinan melibatkan analisis karakteristik, penggunaan kekuasaan, teknik pengaruh, karakteristik pribadi, analisis hasil pengaruh, dan evaluasi hasil kepemimpinan.

Para manajer diharapkan memiliki kemampuan hubungan antar manusia, komunikasi yang baik, pengetahuan tentang bawahan, dan kemampuan mengatasi konflik (Purwandhi&Yadiman 2020). Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan situasional: instruktif, partisipatif, partisipatif, dan delegatif (Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofia 2018).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian (Nizamuddin, 2018). Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020). Motivasi menanyakan bagaimana mengirimkan daya dan potensi kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perilaku manusia cenderung berbeda di tempat kerja karena dorongan keinginan satu orang dan orang lain berbeda. Dalam konteks kerja, motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk mencapai tujuan, membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku menuju pencapaian tujuan tersebut.

### **Kinerja**

Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria (Muizu, 2019). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

(Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020).

Robbins dalam Hidayat (2018) menyebut lima indikator kinerja individu karyawan:

1. Kualitas: melibatkan kesadaran terhadap kualitas pekerjaan dan peningkatan keterampilan.
2. Kuantitas: terkait dengan produksi, diukur dalam jumlah unit atau siklus aktivitas.
3. Ketepatan Waktu: menilai kecepatan menyelesaikan kegiatan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Efisiensi: mengukur tingkat penggunaan sumber daya untuk meningkatkan hasil.
5. Kemandirian: menilai tingkat karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Sutermeister dalam Riduwan (2018), faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, motivasi, kemampuan, dan kondisi fisik tempat kerja juga memengaruhi produktivitas kerja.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dengan mengadopsi metode deskriptif dan kuantitatif. Pendekatan penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan dan meringkas kondisi, situasi, atau variabel yang muncul di masyarakat berdasarkan peristiwa yang terjadi. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei, fokus pada pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Adapun metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik menggunakan SPSS.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan area manager RDO Toko PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi, dengan total 330 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik Proportional Random Sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang dari area supervisor HDA. Teknik pengumpulan data melibatkan

kuesioner dengan skala Likert untuk pertanyaan positif dan negatif, wawancara untuk mendapatkan informasi lebih mendalam, dan observasi untuk mencatat pola perilaku subjek atau objek penelitian.

Penelitian ini menggabungkan metode deskriptif-verifikatif dengan fokus pada penjelasan karakteristik dan fungsi variabel yang diteliti. Variabel independen melibatkan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut di dalam konteks PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

#### **PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y)**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y). Hasil analisis regresi sederhana variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) menunjukkan bentuk pengaruh kedua variabel tersebut dapat dibentuk dalam persamaan  $Y = 13.696 + 0,681 X1$  hubungan linear tersebut secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan persamaan regresi  $Y = 13.696 + 0,681 X1$  dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) dengan menggunakan variabel Kompensasi (X1). Kekuatan pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) adalah  $= 0,321$ . Artinya ada pengaruh positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) sebesar 32,1%, sehingga semakin baik Kompensasi (X1) akan semakin meningkat Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian Goni, Aldofina, Sumarauw (2015), yang menyatakan adanya

pengaruh positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian Nuraini Firmadari (2014), menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y)**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y). Hasil analisis regresi sederhana variabel Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) menunjukkan bentuk pengaruh kedua variabel tersebut dapat dibentuk dalam persamaan  $Y = 14,552 + 0,894 X_2$  hubungan linear tersebut secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan persamaan regresi  $Y = 14,552 + 0,894 X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) dengan menggunakan variabel Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>). Kekuatan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) adalah = 0,650. Artinya ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) sebesar 65,0%, sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) akan semakin meningkat Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian Priyanto (2016) menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi dan mengawasi bawahannya untuk mencapai standar kerja yang lebih baik sebagai upaya mengantisipasi kegagalan kerja yang mungkin terjadi. Karyawan memiliki harapan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan atau membangkitkan semangat kerja bawahannya,

mendorong bawahannya untuk memiliki memiliki komitmen yang kuat sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian Amalia dkk. (2016) menemukan hasil bahwa motivasi kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Praditya Maha Putra and Sudibya 2019).

### **Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y)**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y). Hasil analisis regresi sederhana variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) menunjukkan bentuk pengaruh kedua variabel tersebut dapat dibentuk dalam persamaan  $Y = 19,489 + 0,584 X_3$  hubungan linear tersebut secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan persamaan regresi  $Y = 19,489 + 0,584 X_3$  dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) dengan menggunakan variabel Motivasi (X<sub>3</sub>). Kekuatan pengaruh Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) adalah = 0,325. Artinya ada pengaruh positif antara Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y) sebesar 32,5%, sehingga semakin baik Motivasi (X<sub>3</sub>) akan semakin meningkat Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian Nuraini Firmadari (2014), yang menyatakan adanya pengaruh positif antara Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (Y)**

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama

dengan Kinerja Pada Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi (Y). Hasil analisis regresi berganda Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi (Y) menghasilkan persamaan regresi  $Y = 1,102 + 0,571 X_1 - 1,289 X_2 + 0,571 X_3$ . Penelitian ini secara statistik signifikan. Persamaan regresi tersebut mampu menjelaskan 52,10% variasi yang terjadi PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi (Y) dapat ditentukan oleh . Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama dapat memprediksi Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi (Y) sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,35% belum dapat dijelaskan, dalam arti k digunakan dalam penelitian ini. berasal dalam variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian Marifah (2004), Neal dan Griffin Gungör (2011), Grant et al. (2011), yang menyatakan adanya pengaruh positif antara Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan dan adanya pengaruh negatif antara Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Artinya semakin baik kompensasi akan semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Selain itu didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan akan semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Kesimpulan lainnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Artinya semakin baik Motivasi akan semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Indomarco

Prismaatama Cabang Bekasi. Lalu kesimpulan yang terakhir adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan dan adanya pengaruh negatif antara Motivasi ( $X_3$ ) Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Artinya kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dapat memprediksi Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Namun jika diuji secara simultan Motivasi tidak dapat memprediksi Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi terbesar jika dibandingkan dengan variabel kompensasi dan Motivasi.

#### **REFERENSI**

- Amalia. motivasi kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. 2016;
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Goni, Aldofina S. Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sutolgo kantor pusat Manado. Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sutolgo Kant Pus Manad. 2015;
- Grant et al. Pengaruh motivasi terhadap inisiatif dan kinerja. 2011;
- Hidayat, A. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk. *Optimum*, 8(1), 52-71.
- Kurniawan, M. B., & Yuliastina, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota korps brimob polri. *Public Corner*, 16(1), 58-78.
- Marifah. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial. 2004;
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. 2019. Improving Employee Performance Through

- Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.  
<https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>
- Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N. 2018. Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Agregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*, ISSN : 2411-5681.
- Nuraini Firmadani. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dengan variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang Yogyakarta. 2014;
- Praditya Maha Putra KA, Sudibya IGA. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2019;8(6):3618.
- Prismatama pt. indomarco. Dokumentasi PT. Indomarco Prismatama tahun 2014. 14. Pt Indomarco Prism. 2014;(207):14–25.
- Priyanto. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi,. tesis. 2016;
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Purwandhi&Yadiman. 2020. Teori Organisasi. PT.Refika. ed. Nurul Falah Atif. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Riduwan. 2018. Metode Dan Teknik Menyusun Tesis.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. 2020. Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.  
<https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>.
- Septi. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. 2018;
- Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofia NA. Manajemen Sumber daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. CV Setandi. Erang T, editor. Bandung: Penerbit Andi; 2018.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).

#### **BIODATA PENULIS**

Penulis adalah seorang karyawan di bagian *Cost, Insurance, and Freight* yang sedang menempuh pendidikan magister di ARS University.