

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK**

SKRIPSI



Oleh:

NURMANSYAH ARIGA

NIM: 18510011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

DI PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

NURMANSYAH ARIGA

NIM: 18510011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

DI PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK

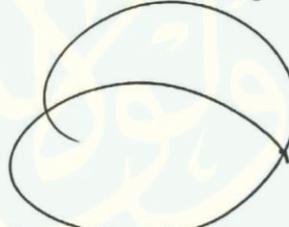
SKRIPSI

Oleh
NURMANSYAH ARIGA

NIM : 18510011

Telah disetujui pada tanggal 11 Maret 2022

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E, M, Si

NIP 197202122003121003

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK

SKRIPSI

Oleh

NURMANSYAH ARIGA

NIM : 18510011

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 30 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Prof. Dr. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP. 197202122003121003
3. Penguji Utama
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmansyah Ariga
Nim : 18510011
Alamat : JL. Kalui No 27 RT 01 RW 08 Kec Jekan Raya Kel Bukit
Tunggal Palangkaraya

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR.ALFY PUTRA TRENGGALEK”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 maret 2022

Hormat saya

Nurmansyah ariga
NIM: 18510011

LEMBAR PERSEMBAHAAN

Bismillah...

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang...

*Ku persembahkan karya kecilku kepada orang-orang yang selalu
memberikan semangat, dan selalu mendo'akanku disetiap waktu
dan tanpa pernah lelah...*

*Terkhusus untuk ayahku Yeddi Marlambang dan ibu Seri Minte yang selalu ada
dan selalu membrikanku semangat tanpa meminta imbalan...serta yang selalu
mendo'akan kesuksesanku..*

semoga Allah membalas kebaikan mereka,

Amin...



MOTTO:

**We Come From The Land, Eat The Products From The Ground, Stand On The
Ground, So Don't Act Like We Are In The Sky**

(Kita Berasal Dari Tanah, Makan Hasil Dari Tanah, Berpijak Diatas Tanah, Jadi
Jangan Bertingkah Seperti Kita Berada Di Langit)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Pr.Alfi Putra Trenggalek”

Sholawat salam semoga senantiasa tercurahkan pada Nabi junjungan kita nabi Muhammad SAW yang sudah membimbing kita semua dari zaman kegelapan hingga di jalan kebaikan, yaitu Din al-Islam.

Penulis sangat menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, serta dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang takpernah berhenti mencurahkan Hidayah, Rahmat, dan Rezeki dengan cara melancarkan pengerjaan skripsi a.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Prof Dr. Achmad Sani Supriyanto S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang sudah banyak memberi saran, bimbingan, serta masukan hingga penelitian ini terselesaikan secara baik.
6. Seluru Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

7. Kedua orang tuaku Bapak Yeddi Marlambang dan Ibu Seri Minte yang sudah mendoakan dan selalu berkorban secara moril & materil hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada pimpinan PR. ALFI PUTRA Trenggalek berserja jajaranya yang sudah mengizinkan penelitian skripsi.
9. Kepada ibu Putri, Galih dan Faza yang telah memberikan peneliti bantuan selama proses pelengkapan data-data di penyusunan skripsi.
10. Kepada bapak Hadi dan bapak Reza yang telah memberikan peneliti bantuan selama proses pelengkapan data-data di penyusunan skripsi.
11. kepada karyawan PR. ALFI PUTRA Trenggalek yang telah memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner penelitian.
12. Kepada Yazid Kurniawan & Zunnia Dwi Apsari yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi.
13. Kepada seluruh teman-temanku yang ada di Manajemen angkatan 2018 yang telah mendukung serta menyemangati.
14. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang dengan tulus membantu penyelesaian skripsi ini.

Pada akhirnya skripsi ini sudah berhasil disusun, ,meskipun dalam penyusunannya belum sempurna. Peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik membangun dari seluruh pihak, agar karya ini menjadi semakin baik.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk peniliti secara khusus dan bagi pembaca sekaligus bermanfaat dalam pengembangan ilmu dibidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di FAKULTAS EKONOMI UIN MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAAN	v
MOTTO:	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	18
1.1 Latar Belakang.....	18
1.2 Rumusan Masalah.....	29
1.3 Tujuan Penelitian	30
1.4 Manfaat Penelitian.....	30
BAB II	32
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	32
2.2 Kajian Teoritis.....	53

2.2.1 Kepemimpinan	53
2.2.2 Teori Motivasi	58
2.2.3 Teori Kinerja	63
2.2.4 Teori Kompensasi	67
2.3 Hubungan Antar Variabel	73
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja	73
2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja	73
2.3.3 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja	74
2.3.4 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening	75
2.3.5 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening	76
2.4 Kerangka Berfikir	77
2.4.1 Model Konseptual	77
2.4.2 Hipotesis Penelitian	77
BAB III	78
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	78
3.2 Lokasi Penelitian	78
3.3 Populasi dan Sampel	79
3.3.1 Populasi	79
3.3.2 Sampel	79
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	80
3.5 Data dan Sumber Data	80
3.5.1 Data Primer	80
3.5.2 Data Sekunder	81
3.6 Teknik Pengumpulan Data	81
3.7 Skala Pengukuran	82
3.8 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	82
3.8.1 Variabel Penelitian	83

3.9 Metode Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	85
3.9.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	85
3.9.2 Model pengukuran (<i>Inner Model</i>).....	86
3.9.3 Uji mediasi dengan Sobel Tes	86
BAB IV	88
4.1 Hasil Penelitian.....	88
4.1.1 Profil PR. ALFI PUTRA	88
4.1.2 Deskripsi Responden.....	89
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	91
4.1.4 Pengujian Model Struktural	95
4.2 Pembahasan.....	106
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	106
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	109
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	111
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kompensasi (Z) Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	113
4.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel <i>Intevening</i>	114
BAB V.....	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Rokok	21
Tabel 1.2 Data Produksi Kerusakan Rokok	22
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pr.Alfi Putra Trenggalek	79
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata	82
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	84
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	90
Tabel 4.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	92
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)	92
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi (X2).....	93
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja (Y2)	93
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi (Y1)	94
Tabel 4.7 Uji Lineritas	95
Tabel 4.8 Nilai Discriminant Validity (Cros Loading)	96
Tabel 4.9 Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$ dan Korelasi Antar Variabel Laten.....	97
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Composite Reliability	98
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Loading Faktor Indikator Kepemimpinan	99
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Motivasi	100
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Kinerja	100
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Loading Factor Kompensasi	101
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Goodness of Fit.....	102
Tabel 4.16 Pengujian Pengaruh Langsung.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Stuktur Perusahaan Pr.Alfi Putra	89
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis	103
Gambar 4.3 Hasil Pengolahan Data Sobel Tes Calculator.....	105
Gambar 4.4 Hasil Pengolahan Data Sobel Tes Calculator.....	106



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner

Lampiran 2: Bukti Konsultasi

Lampiran 3: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 4: Surat Keterangan Bukti Penelitian

Lampiran 5: Produksi Rokok Pada Pr.Alfi Putra

Lampiran 6: Biodata Peneliti



ABSTRAK

Ariga, Nurmansyah. 2022, SKRIPSI Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Pr.Alfi Putra Trenggalek”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Kompensasi

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena di dalamnya tidak hanya membutuhkan alat akan tetapi juga membutuhkan tenaga manusia untuk mengelola suatu perusahaan serta menjalankan proses produksi didalamnya. Berhasilnya atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kinerja serta keunggulan dari organisasi maupun perusahaan. Karena dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan dalam menjalankan serta mengelola perusahaan dalam proses produksi.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS, instrumen pengumpulan data adalah wawancara dan kuisisioner. Kuisisioner yang di ukur dengan skala likert. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, yaitu karyawan bagian giling dan packing PR . Alfi Putra Trenggalek

Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Variabel Kompensasi Berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi tidak memediasi kepemimpinan terhadap Kinerja, dan Kompensasi memediasi pengaruh motivasi terhadap Kinerja.

ABSTRACT

Ariga, Nurmansyah. 2022, THESIS Title: "The Influence of Leadership And Motivation on Employee Performance Through Compensation As *Intervening* Variables In Pr.Alfi Putra Trenggalek"

Supervisor: Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Leadership, Motivation, Performance, Compensation

Human Resources (HR) is one of the things that are very important for companies and organizations, because in it not only requires tools but also requires human resources to manage a company and run the production process in it. The success or failure of the company in achieving the desired goals, depends heavily on the ability and expertise of Human Resources (HR) in carrying out the tasks given. Quality human resources will affect the level of performance and excellence of the organization and company. Because in determining the success of a company, good and quality human resources will provide good results to the company in running and managing the company in the production process.

This study uses quantitative research. The data analysis used in this study uses *an explanatory research* approach. Using SmartPLS software, data collection instruments are interviews and questionnaires. Questionnaires measured on the likert scale. The number of respondents in this study was as many as 100 respondents, namely employees of the milling and packing PR departments. Alfi Putra Trenggalek

The results of this study show that leadership has no effect on performance, motivation has no effect on performance, variable compensation has a direct and significant effect on performance, compensation does not mediate leadership on performance, and compensation mediates the influence of motivation on performance.

مستخلص البحث

أريغا، نورمانشاه. 2022. البحث العلمي. تأثير الرئاسة والاقتراحة على إجراء الموظفين من خلال التعويض كمتغير متداخل في شركة ألفي فوترا تريغالك. شركة ألفي فوترا تريغالك.

المشرف : الأستاذ الدكتور أحمد ثاني سوفريانا الحاج الماجستير.

الكلمات المفتاحية : الرئاسة، الاقتراحة، الإجراء، التعويض.

الموارد البشرية أحد الأشياء المهمة للشركة أو المؤسسة لأن فيها غير محتاج إلى الآلة فحسب بل محتاج إلى القوة البشرية في إدارة الشركة وإجراء عملية الانتاج فيها. إن نجاح الشركة أو فشلها في الوصول إلى غايتها المقصودة ليعتمد على مهارة الموارد البشرية وكفاءتها في إقام الواجبات. والموارد البشرية الجودة تؤثر على ترقية العمل والتفوق من المؤسسة والشركة. بأن فيتعيين نجاح الشركة لموارد بشرية حسنة وجودة تعطي نتيجة حسنة على الشركة في إجراءها وإدارتها في الانتاج.

يستخدم هذا البحث بحثا كيميا وتحليل بياناته بمنهج البحث التوضيحي. وهذا البحث يستخدم برنامج (SmartPLS)، وطريقة جمع البيانات بالمقابلة والاستبيان. والاستبيان يقاس بمقياس ليكرت. وعدد مستجيبين في هذا البحث مائة مستجيبين هم موظفون في قسم الطحن والتعبئة.

تدل نتائج هذا البحث على أن الرئاسة والاقتراحة لا تؤثران على العمل. ومتغير التعويض يؤثر على العمل تأثيرا كبيرا مباشرة. كان التعويض لا يتسوط رئاسة على العمل ولكنه يتسوط تأثير الاقتراحة على العمل.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi organisasi atau perusahaan, karena di dalamnya tidak hanya membutuhkan alat akan tetapi juga membutuhkan tenaga manusia untuk mengelola suatu perusahaan serta menjalankan proses produksi didalamnya. Berhasilnya tidaknya perusahaan memperoleh tujuan, ditentukan dari keahlian serta kemampuan SDM mengemban tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dikarenakan SDM masuk dalam kategori asset penting di perusahaan, maka dari itu manajemen instansi haruslah bisa memotivasi sekaligus mengelola SDM dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kinerja serta keunggulan dari organisasi maupun perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang unggul akan menentukan keberhasilan perusahaan. Karena dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, SDM yang berkualitas serta baik bisa memberikan hasil baik terhadap perusahaan dalam menjalankan serta mengelola perusahaan dalam proses produksi. SDM juga merupakan salah satu investasi yang berharga sekaligus pondasi yang bisa menunjang berhasil tidaknya perusahaan. Kontribusi atau pondasi lainnya diantaranya yaitu sistem serta fasilitas penunjang lainnya.

SDM adalah hal special serta kemampuan yang menjadi pembeda antara perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan adalah satu dari beberapa fungsi organisasi yang berfungsi dalam pengorganisasian, perencanaan, serta pengarahan.

Perusahaan akan selalu menggali potensi-potensi SDM yang berkualitas, bagus, serta bisa mengembangkan seseorang menjadi pribadi yang berkompetensi serta memiliki berbagai keahlian yang bisa memberikan dukungan atas kinerja perusahaan. Sesuai Hariandja (2002:18) Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen-elemen untuk memecahkan masalah kepegawaian guna untuk meningkatkan kontribusi produksi pada perusahaan". Keberadaan SDM tenaga kerja bisa berperan yang penting di perusahaan selaku pelaksana berbagai fungsi manajemen.

SDM juga bisa diartikan sebagai usaha kerja yang dilihat berdasarkan proses-proses yang awalnya input kemudian menjadi output, Kinerja seseorang bisa diketahui apabila ia memiliki standar keberhasilan untuk dijadikan tolak ukur suatu perusahaan. Apabila tidak ada target yang ditentukan, baik buruknya kinerja perusahaan tidak bisa diketahui. Hal ini menunjukkan kinerja di perusahaan sangatlah penting, sehingga kinerja seseorang perlu dinilai dan ditingkatkan dengan berkala terus menerus. Berdasarkan Kristanto (2015: 88) Kinerja merupakan perbandingan antara prestasi dan kerja, yaitu perbandingan hasil kerja dengan standar perusahaan. Ini berarti bahwasanya kinerja merupakan sebagai tolak ukur perusahaan apakah kinerja yang dilakukan oleh seroang individu ataupun pekerja sesuai dengan standar

yang di harapkan perusahaan atau malah sebaliknya. Alangkah baiknya jika penilaian kinerja secara individu, hal ini bertujuan agar pembinaan yang dilakukan bisa menjadi semakin mudan dan sesuai tujuan perusahaan.

Penilaian kerja bagi karyawan sangatlah penting, penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan menjadikan karyawan merasa lebih dihargai. Penilaian ini juga juga menjadikan karyawan lebih semangat bekerja secara lebih baik, hal ini dikarenakan apabila karyawan mempunyai penilaian semakin baik akan menjadikan karyawan tersebut dipromosikan. Apanila kinerja karyawan mengalami penurunan, maka akan berdampak pada karyawan tersebut akan dipecat karena tidak sesuai dengan kinerja yang di inginkan oleh perusahaan. Karyawan yang bisa bekerja secara baik jika ia mempunyai kinerja tinggi, sehingga ia bisa bekerja secara baik. Kinerja karyawan yang baik akan menjadikan perusahaan bisa berharap tujuan yang di inginkan bias tercapai dengan baik, namun sebaliknya tujuan perusahaan akan sulit apabila mempunyai karyawan yang tidak memikiki kinerja yang baik.

Perusahaan Alfi Putra merupakan adalah perusahaan produksi rokok. Perusahaan ini ada di Desa Gembleb RT.12 RW.04 Kab. Trenggalek. Pembagian kerja karyawan di perusahaan ini memiliki bidang-bidang berikut: linting giling gunting, gudang, packing, serta sales.

Orientasi Perusahaan pada umumnya adalah memperoleh keuntungan, karyawan yang bekerja di PR Alfi Putra dintutut bisa menghasilkan produk berkualitas sesuai yang diinginkan oleh pasar. Hal ini adalah alasan perusahaan

menentukan target keuntungan. Seluruh karyawan di bagian giling, linting, dan gunting mempunyai target di setiap bulan. Kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan jika kinerja karyawan dalam 4 bulan terakhir mengalami penurunan. Penyebab dari hal ini karena perusahaan tidak memiliki target yang perlu dicapai disebabkan oleh tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini ada di table 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Data Produksi Rokok PR Alfi putra
Periode Januari-Desember 2020
(Dalam Bentuk Bal)

Bulan	Gembleb	Kampak	Blitar	Total	Target
Januari	3,451	1,436	369	5,256	4,800
Februari	3,272	1,513	380	5,165	5,000
Maret	3,644	1,782	328	5,754	5,000
April	3,446	1,683	365	5,494	5,000
Mei	2,310	1,102	238	3,650	5,000
Juni	3,585	1,840	486	5,911	5,700
Juli	3,150	1,825	519	5,494	5,700
Agustus	3,490	1,884	519	5,893	5,750
September	3,550	1,885	519	5,954	6,000
Oktober	3,700	1,887	520	6,107	6,500
November	3,650	1,850	524	6,024	6,500
Desember	3,750	1,886	530	6,166	6,500

Sumber: Data Produksi PR Alfi Putra

Berdasarkan tabel tersebut, bisa diketahui jika target produksi yang sudah ditentukan perusahaan belum tercapai sepenuhnya. Selama 12 bulan tersebut ada 6 bulan yang lebih dari target yang perusahaan tetapkan. Kualitas rokok yang diproduksi yang belumlah tepat dengan apa yang perusahaan inginkan, yaitu: rokok mengalami kerusakan. Hal ini ditandai dikarenakan lintingan rokok kurang baik, pengguntingan rokok kurang rapi dan menjadikan bentuk dan ukuran rokok tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kerusakan ini dikarenakan karyawan kurang teliti saat bekerja. Hal ini terdapat di Tabel 1.2

Tabel 1. 2
Data Produksi Kerusakan Rokok Yang Tidak Sesuai Dengan Standart
Periode Januari-Desember 2020
(Dalam Bentuk Batang Rokok)

Bulan	Jumlah Kerusakan
Januari	7.265
Februari	7.105
Maret	7.306
April	7.286
Mei	5.692
Juni	7.687
Juli	7.342
Agustus	7.521
September	7.478
Oktober	7.803
November	7.926
Desember	7.874

Sumber: PR. ALFI PUTRA

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui jika kerusakan rokok PR Alfi Putra dalam jangka satu tahun terakhir masih sering terjadi. Menurut wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada di perusahaan ini, karyawan menyatakan jika mereka kurang mampu menjalankan pekerjaan yang sesuai standar dan ketentuan perusahaan. Kompensasi dan motivasi yang sudah perusahaan berikan belum secara penuh berdampak bagi karyawan, waktu karyawan menyelesaikan pekerjaan kurang tepat dan kurang maksimal. Dalam jangkakan waktu 8 jam kerja, kebanyakan karyawan mengaku jika mereka belum bisa merealisasikan perusahaan.

Karyawan yang ada di bagian giling, linting, serta gunting berkisar diantara Rp.700.000/bulan - Rp.1.500.000/bulan. Hasil perolehan gaji setiap karyawan disesuaikan dengan perolehan tiap karyawan. Karyawan dalam jangka 1 jam bisa menghasilkan sekitar 1.800-2.300 dari keseluruhan target yang harus diselesaikan sebanyak 2.500 linting. Hal ini menggambarkan jika karyawan belum bisa bekerja sesuai target perusahaan.

Permasalahan SDM yang ada di PR Alfi Putra sendiri perlu diatasi oleh kepala personalia & keuangan. Masalah ini bisa diatasi dengan cara memberikan reward uang bagi karyawan jika mereka bisa bekerja melebihi target, selain hal itu juga bisa diatasi dengan pemberian THR. Upaya-upaya tersebut jika dilakukan dengan baik bukan berarti semua permasalahan bisa terselesaikan dan masih saja terdapat kondisi kurang kontradiktif, yang bisa menjadikan berpengaruh pada kinerja

karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki kecenderungan memberi karyawan kebebasan, karyawan merasa jenuh bekerja secara monoton, sistem kerja seperti sistem kekeluargaan, serta terlalu menjunjung tinggi karyawan. Alasan tersebut berakibat pada sikap karyawan yang menyepelkan serta kurang bertanggung jawab pada apa yang harus dikerjakan. Bentuk dari karyawan yang tidak disiplin adalah: saat bekerja tidak mengenakan masker dan datang terlambat.

Perusahaan rokok Alfi Putra memahami bahwasanya banyak karyawan yang kurang termotivasi, hal ini bisa diketahui karena saat karyawan bekerja perlu diawasi dan beberapa karyawan seringkali tidak masuk bekerja karena bekerja di tempat lain. Motivasi yang kurang menjadikan kinerja karyawan terhadap perusahaan terganggu dan serta produktivitas kerja menurun. Cara yang diterapkan oleh PR Alfi Putra untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan Motivasi bekerja.

Motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pendorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut. Motivasi kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan bisa dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah pada motivasi kerja adalah dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi dirinya belum tentu penting bagi orang lain.

Menurut Murti & Srimulyani (2013:10) Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hal inilah yang saat ini dilakukan oleh para pimpinan pada Perusahaan Rokok Alfi putra dengan memberikan motivasi dengan pembinaan secara individu maupun diberikan berupa bonus dan kompensasi agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, namun pada karyawan sendiri sering kurang disiplin dalam bekerja yaitu dengan mengobrol ketika bekerja, sehingga indisipliner terjadi pada para karyawan dan karyawan sering melakukan tidak bekerja tanpa adanya izin terlebih dahulu terhadap pimpinannya. Untuk mengatasi hal ini maka pihak manajemen maupun mandor yang mengawasi para karyawan pada Perusahaan Rokok Alfi Putra harus melakukan pengawasan yang lebih dan memberikan motivasi terhadap para karyawannya..

Kinerja karyawan yang ada di bagian sigaret kretek tangan PR lfi Putra kurang memuaskan perusahaan, hal ini terlihat dari target produksi yang sering tidak tercapai. Hal ini menunjukkan jika meningkatkan kinerja karyawan memerlukan kepemimpinan yang diinginkan oleh para karyawan selain pimpinan yang tegas seorang pimpinan juga harus dekat dengan para karyawan agar karyawan mempunyai perasaan dekat dan dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berhasil dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini senada dengan Achmad (2007:4) Bahwa keberhasilan atau kegagalan yang di alami oleh perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki.

Kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan jika hanya sebagian pemimpin yang mempunyai sikap peka serta bisa menganalisa permasalahan, bahkan ada beberapa pimpinan yang bersikap semena-mena, tidak memberikan motivasi ke karyawan, dan tidak mau berusaha. Bentuk kepemimpinan seperti ini bisa menyebabkan bawahan tidak menyukai atasan, yang ditunjukkan dengan bermalas-malasan saat bekerja.

Pimpinan memegang peran penting, hal ini dikarenakan pimpinan adalah sosok pendorong, panutan, dan sumber pengaruh berbagai kegiatan serta sumber daya di perusahaan. Kemampuan menyatukan aspek-aspek yang berhubungan dengan manusia bukanlah hal mudah, dan ini adalah tugas pemimpin.

Sukses dan tidaknya usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin. Sikap pemimpin yang kurang memperhatikan karyawannya akan dengan seandainya sendiri tanpa control dari pimpinan, sehingga seorang pemimpin harus bersikap tegas terhadap bawahannya dan mengarahkan sistem kerja yang harus dikerjakan para bawahan. Menurut Siagian & Khair (2018 : 62) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Maka dari itu seorang pemimpin perusahaan diakui apabila ia mampu mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menerapkan gaya tertentu dalam mencapai sasarannya dengan memahami dan mengerti terlebih dahulu siapa

bawahanya yang dipimpinya, mengerti kelemahan serta kekuatan bawahanya sekaligus cara memanfaatkan kekuatan bawahan tersebut guna mengimbangi kelemahan yang dimiliki. Demi terwujudnya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, maka seetiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawanya. Menurut Supriyanto & Troena (2012 : 696) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang dia miliki pada kondisi tertentu. Maka dari itu seorang pemimpin merupakan orang yang membujuk, menginspirasi, memotivasi, serta mempengaruhi kerja orang lain agar kinerja dari karyawan nya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Apabila pemimpin baik, maka ia akan bisa menyalurkan pengetahuannya ke \ bawahanya agar bawahannya bisa bekerja secara baik. Setiap pemimpin harus berkemampuan memotivasi serta mempengaruhi kerja bawahannya agar bekerja sesuai tujuan. Motivasi kerja juga bisa diartikan sebagai sikap mental dan keadaan jiwa manusia yang bisa mendorong ke kegiatan positif, memberi contoh, serta mengarahkannya dalam perilaku secara seimbangan. Berdasarkan Agusta (2013: 2) Motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui cara memotivasi secara kuat, sehingga kinerja karyawan diharapkan bisa mengalami peningkatan tujuan dan harapan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi juga merupakan dasar yang harus diperlukan mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, namun kompensasi juga menyediakan suatu perwujudan mengenai nilai individu bagi perusahaan. Menurut Ni Made dan

Dewi (2016 : 506) Kompensasi merupakan pendapat yang berupa barang secara langsung, barang tidak langsung, atau uang yang karyawan terima sebagai bentuk imbalan atas jasa. Pada kompensasi sendiri pada perusahaan PR. ALFI PUTRA pemberian nya sesuai dengan hasil gilingan yang di capai oleh para karyawan. Pada rokok sebanyak 1250 gilingan mendapatkan penghasilan sebesar Rp.25.000. Pemberian kompensasi ini diberikan selama 10 hari 1 kali jika dikalkulasikan maka 1 bulan karyawan giling diberikan kompensasi kerja selama 3 kali. kompensasi ini apabila diterapkan dengan baik maka akan menciptakan motivasi dalam bekerja.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan motivasi pada kinerja karyawan melalui kompensasi sudah banyak dilaksanakan. Penelitian-penelitian tersebut belum banyak yang dilaksanakan di PR kretek yang kebanyakan karyawannya perempuan. Hasil yang didapatkan dari penelitian-penelitian sebelumnya ditemui hasil penelitian yang beragam. Berdasarkan penjabaran tentang latar belakang masalah, diketahui jika ada perbedaan serta kesenjangan dari hasil beberapa penelitian yang sudah dilakukan. Hasil penelitian yang beragam tersebut menunjukkan adanya *research gap* tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja, serta kompensasi. Beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu:

Penelitian mengenai kepemimpinan terhadap kinerja oleh Widiastuti (2018) & Widianingrum (2015) menunjukkan jika terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Marpaung (2014); Rosalina & Wati (2020) menggambarkan

bahwasanya kepemimpinan tidak memiliki berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian tentang motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) serta Wijaya (2015) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Theodora (2015) dan Dhermawan (2012) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Fauzi (2014), Pratama (2015), dan Dito (2010) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Sangkaen dkk (2019) menyimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang masih kontradiktif dan hasil yang tidak sama, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan rokok kretek di PR. Alfi Pura Trenggalek?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan rokok kretek di PR. ALFI PUTRA Trenggalek?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada pabrik rokok kretek di PR. ALFI PUTRA Trenggalek?
4. Apakah Kompensasi memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PR. ALFI PUTRA Trenggalek?
5. Apakah Kompensasi memediasi Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PR. ALFI PUTRA Trenggalek?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok kretek di Pr Alfi Putra Trenggalek
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok kretek di Pr Alfi Putra Trenggalek
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok kretek di Pr Alfi Putra Trenggalek
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut

- b. Memberikan sumbangan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan evaluasi untuk instansi sekaligus menunjukkan besar kecilnya berpengaruh Kepemimpinan, Motivasi , & Kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi semakin kompetitif. Hasil penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan saran terhadap perusahaan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, agar perusahaan dapat menjadikan hasil penilitian sebagai informasi dalam kedepanya untuk perusahaan itu sendiri

b. Bagi Penulis

Memperluas wawasan mengenai pengetahuan mengenai berbagai faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Tujuan penulisan penelitian terdahulu ialah memperoleh bahan-bahan perbandingan serta acuan dan menghindari kesaamaan dalam penelitian.

Anoki Herdian (2010) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja para karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Pt. Slamet langgeng Purbalingga dengan jumlah responden sebanyak 57 menerapkan metode simple random sampling. Berdasarkan hasil yang didapatkan penelitian ini diketahui variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Anak Agung, et al (2012) yang berjudul pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan menggunakan metode *Statifes Proportional Random*. Hasil penelitian menunjukkan jika variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Agiel Puji, et al (2013) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta dengan populasi karyawan berjumlah 413 karyawan dengan sampel penelitian berjumlah 41 karyawan dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan hasil yang didapatkan di penelitian ini, diketahui bahwasanya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuli Suwati (2013) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwasanya variabel kompensasi secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Marudut (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work pada Kinerja Karyawan. Penelitian menggunakan karyawan Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta untuk dijadikan responden. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan & positif terhadap kinerja karyawan.

Sindi dan Gilang (2014) dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja para karyawan. Penelitian ini dilakukan di wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) di Jl Tembaga No 4 Bekasi dengan sampel sebanyak 180 responden. Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja secara

parsial & simultan mempunyai kebutuhan afiliasi pengaruh paling besar berpengaruh pada kinerja yang karyawan hasilkan.

Usman Fauzi (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Trakindo Utama Samarinda. Pada penelitian ini ditemukan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jika kompensasi di tingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Yeni (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan Sitasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Hotel Pandanaran Semarang dengan jumlag sampel sebanyak 52. Hasil yang didapatkan di penelitian ini menggambarkan jika terdapat pengaruh positif diantara kepemimpinan situsional pada kinerja para karyawan.

Untung (2015) yang Berjudul Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Varibel Mediator. penelitian ini dilakukan pada karyawan kecamatan gunungpati adapun jumlah sampel yang diambil berjumlah 68 orang karyawan dengan menggunakan tehnik *sensus*. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menerangkan jika variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan & positif terhadap motivasi dan kompensasi terhadap kinerja para karyawannya.

Tanto Wijaya (2015) tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama

dengan jumlah populasi berjumlah 39 karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwasanya variabel motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Olivia (2015) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya dengan besar sample sebanyak 110 orang. Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwasanya pada variabel Motivasi existence tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. di Surabaya.

Stefanus Andi (2015) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Malang. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwasanya kompensasi finansial dan non finansial masuk dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan yakni dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dessy dan Dewi (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwasanya Kompensasi sebagai variabel intervening mempengaruhi positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo Kota Tegal.

Tareq Ghaleb (2016) yang berjudul *The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance*. Penelitian ini menggunakan 249 survei dan didistribusikan 213 returned dan hanya 171 memenuhi syarat untuk digunakan sebagai sampel. Dan hasil pada penelitian ini adalah bahwasanya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Erik dan Budiyanto (2016) yang berjudul *pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Devina Surabaya*. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwasanya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sunu Waskito, et al (2017) yang berjudul *pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Wahana Sun Solo*. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwasanya Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi, menyatakan kompensasi mampu atau terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada di PT Wahana Sun Solo

Wisnu dan Imam (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bayu & Corry (2017) memeliti pengaruh lingkungan kerja & motivasi para terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel mediana adalah kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pt. Bni Lifeinsurance dengan jumlah populasi 322 orang dengan sample sebanyak 220 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwasanya motivasi kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stephanie dan Keloway (2018) dengan judul *Selfdetermined motivation & Follower Perceptions of Leadership*, dengan menggunakan 37 sample pemimpin yang sesuai 179 pengikut dalam 2 organisasi. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwasanya motivasi pemimpin ada kaitannya dengan persepsi pengikut mengenai perilaku pemimpin, di seluruh konteks, dalam tingkat-tingkat otonom yang erasal dari motivasi pemimpin. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dengan persepsi pengikut dari kepemimpinan yang konstruktif dan aktif seorang pemimpin serta ada hubungannya dengan persepsi pengikut yang berasal dari kepemimpinan penghindar pasif.

Ika (2018) tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini memberikan gambaran jika kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan pada pegawai dan disimpulkan jika variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan & signifikan pada kinerja pegawai.

Aristyo, et al (2019) tentang *The Effect of Motivation and Situational Leadership Style Towards Employee Performance Through Work Satisfaction at Developer Company*. Penelitian ini memiliki sampel 71 responden pada perusahaan pengembangan yang ada di Jawa Timur. Penelitian ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan serta motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, kinerja, serta kepemimpinan Situasional berpengaruh Dominan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perusahaan.

Nirvana Monika, et al (2019) mengenai pengaruh kompensasi kinerja karyawan perusahaan Warunk Bendito Banung dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwasanya kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan karena adanya ketidak puasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Tricia Vilkinas (2019) dalam penelitiannya memakai sampel berjumlah 439 manajer dan datanya dikumpulkan memakai kuesioner online. Hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa: bagi manajer SDM adalah hal penting dalam pengembangan serta pemilihan pemimpin.

Dhurma Khurma et al, (2020) dengan judul *Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation*. Sampel yang digunakan ialah sample acak bertingkat proporsional yang didapatkan dari 150 fakultas melalui pengisian kuisisioner. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menggambarkan jika motivasi mentransfer pelatihan secara parsial memediasi hubungan diantara budaya organisasi

(komunikasi, tantangan kerja, kohesi, serta inovasi) serta transfer pelatihan. Hasil yang didapatkan juga mengidentifikasi hubungan diantara transfer pelatihan dan kepercayaan secara sepuh dimediasi oleh motivasi mentransfer pelatihan

Maudy dan Lela (2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada Karyawan PT. XYZ Divisi EPC dengan jumlah responden sebanyak 52 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwasanya gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Achmad Sani, et al (2020) tentang Leadership Styles As A Predictor Of The Voluntary Work Behaviors Of Bank Employees. Penelitian ini memiliki sampel berjumlah 140 karyawan dari Pt. Bank Syariah sebagai badan usaha milik negara (BUMN) di Malang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada tujuan bisnis.

Theresia, et al (2021) tentang Pengaruh Persepsi Masyarakat Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. Populasi penelitian ini adalah 101 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dilihat dari hasil uji Sobel yang didapatkan sebesar 0.092 dengan tingkat kepentingan 5% hal ini menunjukkan bahwa tidak dapat mengintervensi hubungan antara gaya kepemimpinan dan pegawai dalam peningkatan kinerja.

Vira Anisya, et al (2021) *The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 104 satuan Polisi Pamong Praja Kota Pasuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji t statistic 4.382 dan Sig 0.000. hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Balqisya dan Achmad (2022) *The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation*. Populasi penelitian ini adalah 88 Karyawan PT. Interglobal Electric Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena dilit dari uji t yang diperoleh sebesar -2.221. hal ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan pada uji ini kepemimpinan selama membimbing, mendorong, dan memotivasi individu dan tim untuk mencapai kinerja tim yang tinggi, gagal memperjelas tujuan atau standar kinerja, tidak cukup memperhatikan kebutuhan.

Idris, et al (2022) *Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance: A Case From Tourism Company In Indonesia*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 110 responden dari perusahaan pariwisata Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tranformasi berpengaruh negative dan tidak signifikan dimana diliat dari t-statistic 0.846. hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tranformasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 2. 1
Penelitian-Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Anoki Herdian Dito (2010) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pt. Slamet Langgeng Purbalingga	Kompensasi (X) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	SPSS	Kompensasi memiliki berpengaruh pada kinerja melalui motivasi kerja sebagai Variabel Intervening
2.	Anak Agung Bagus Dhermwan, I Gde Adnyana Subdiya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang berjudul pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kompensasi (X4), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	SPSS	Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), Kompensasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Kompensasi (X4) berpengaruh signifikan

				terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y2)
3.	Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, dan Sri Sumayarti (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS <i>for windows</i>	Kompensasi & Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4.	Yuli Suwati (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	SPSS 20	Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), Variabel kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
5.	Marudut Marpaung (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta	Variabel (X1) Kepemimpinan, (X2) Team Work, (X3) Kinerja Pegawai Koperasi	SPSS-17.0	Kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak signifikan pada kinerja karyawan. Teamwork memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
6.	Sini Larasati dan Alini Gilang (2014) Tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2),	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi	Kebutuhan Kekuasaan mempunyai pengaruh positif pada kinerja, Kebutuhan Prestasi

	Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Kebutuhan Kekuasaan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Linier Berganda, Uji Hipotesis	memiliki pengaruh positif pada Kinerja, Kebutuhan Afiliasi memiliki berpengaruh secara positif pada Kinerja.
7.	Usman Fauzi (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trakindo Utama Samarinda	Kompensasi Finansial(X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Kinerja Karyawan(Y)	SPSS	Kompensasi Finansial(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
8.	Yeni Widianingrum (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan Situasional (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Path Analysis	Kepemimpinan Situasional (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), Kepemimpinan Situasional (X1) Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Kompensasi Berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z), Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z) Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan Situasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh tidak

				terhadap Motivasi Kerja (Z) Sebagai variabel Intervening, Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berpengaruh tidak langsung dengan Motivasi kerja (Z) sebagai Variabel Intervening
9.	Untung Widodo (2015) yang Berjudul Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Varibel Mediator Pada Kantor Kecamatan Gunungpati	Motivasi (X), Kompensasi (Y1), Kinerja (Y2)	SPSS	Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi (Y1), Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2), Kompensasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2)
10.	Tanto Wijaya (2015) tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X2) Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
11.	Olivia Theodora (2015) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Di Surabaya	Motivasi Exsistence (X1), Motivasi Relatedness (X2), Motivasi Exsistence (X3), Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Motivasi Exsistence (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Relatedness (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Motivasi Exsistence (X3) berpengaruh

				terhadap Kinerja Karyawan (Y)
12	Stefanus Andi Pratama (2015) yang berjudul Pengaruh Kompenasasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Persero Region Office Malang	Kompensasi Finansial(X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Kinerja Karyawan(Y)	SPSS	Kompensasi Finansial(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
13	Dessy Rosdiana dan Dewi Indriasih (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal.	Lingkungan kerja (X1), Pengawasan (X2), Kompetensi (X3), Motivasi (X4), Kompensasi (Y1), Kinerja Pegawai(Y2)	SPSS	Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh positif terhadap Kompensasi (Y1), Pengawasan(X2) berpengaruh positif terhadap Kompensasi (Y1), Kompetensi (X3) Berpengaruh positif terhadap Kompensasi (Y1), Motivasi (X4) Berpengaruh positif terhadap Kompensasi (Y1), Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y2), Pengawasan(X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y2) Kompetensi (X3) Berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y2) Motivasi (X4) Berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y2) dan Kompensasi (Y1) sebagai variabel

				intervening berpengaruh positif antara motivasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y2)
14	Tareq Ghaleb Abu (2016) yang berjudul The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance	Transformational Leadership Style (X), Organizational Performance (Y)	SPSS	Transformational Leadership Style (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance (Y)
15	Erik Martinus dan Budiyanto Budiyanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
16	Sunu Waskito Aji, Alwi Suddin, dan Y. Djoko Suseno (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wahana Sun Solo	Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (Y1), dan kinerja (Y2)	SPSS	Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui kompensasi (Y1) sebagai variabel intervening berpengaruh tidak signifikan. Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui kompensasi (Y1) sebagai variabel intervening berpengaruh Positif dan signifikan.
17	Wisnu Saputra dan	Gaya	SPSS	Gaya kepemimpinan

	Imam Wibowo (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur	kepemimpinan (X), Disiplin (M1), Motivasi (M2, Kinerja Pegawai (Y)		(X) dan Disiplin (M1) tidak berpengaruh kuat terhadap kinerja (Y), Gaya kepemimpinan (X) dan Motivasi (M2) tidak berpengaruh kuat terhadap kinerja (Y), Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin (M1), Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi (M2), Disiplin (M1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y), Motivasi (M2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
18	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bni Lifeinsurance	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	SPSS	Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan

				Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Z), Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
19	Stephanie Gilbert & E. Kevin Kelloway (2018) Self-determined Leader motivation and Follower Perceptions of Leadership in the Cape Breton University	Variabel X1 (Selfdetermined Leader motivation) X2 (Follower Perceptions of Leadership)	Organizational context	Motivasi pemimpin sendiri berkaitan dengan persepsi pengikut tentang perilaku pemimpin, dan secara khusus, di seluruh konteks, beberapa tingkat otonom dari motivasi pemimpin berhubungan secara positif persepsi pengikut tentang kepemimpinan aktif-konstruktif pemimpin dan berhubungan negative dengan persepsi pengikut dari kepemimpinan penghindar pasif
20	Ika Widiastuti (2018) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung	Variabel (X1) Kepemimpinan (Mengarahkan), (X2) Kepemimpinan (dukungan), (Y) Kinerja	SPSS	Kepemimpinan (X1) Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, Variabel Kepemimpinan (X2) Berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
21	Aristo Rahadiyan, Triamanto Boge, dan Respati Harianto (2019) tentang The Effect of Motivation and Situational Leadership	Motivation (X1) Leadership style (X2) Job Statification (Y1) Performance	SEM (Structural Equation Model)	Motivation (X1) berpengaruh signifikan terhadap Job Statification (Y1), Leadership Style (X2) berpengaruh signifikan

	Style Towards Employee Performance Through Work Satisfaction at Developer Company	(Y2)		terhadap Job Statification (Y1), uji hipotesis kedua ini adalah antara Job Statification (Y1) yang berpengaruh signifikan terhadap Performance (Y2)
22	Nirvana Mobika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bandito Manado	Kompensasi (X) , Kinerja Karyawan (Y)	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Kompensasi (X) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y) karena karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima
23	Tricia Vilkinas (2019) Effective leadership Considering the Confluence of The Leader's Motivations, Behaviours and Their Reflective Ability	Effective Leadership (X) Motivations (Y)	Survey Monkey	Prediktor signifikan dari efektivitas kepemimpinan. Identitas afektif dan sosialnormatif motivasi untuk memimpin adalah predictor kuat dari efektivitas kepemimpinan, sedangkan non kualitatif adalah predictor yang lebih lemah.
24	Dhurba Kumar Gautam dan Dinesh Basnet (2020) Organizational culture for training transfer: the mediating Role Of Motivation	Variabel X (Organizational culture) Y (Training transfer) Z (Motivation)	Hierarchical regression analyses were performed to examine the hypotheses	Organizational Culture (X) Impact of Training Transfer (Y) and Motivation (Z)
25	Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati (2020)	Gaya kepemimpinan	PLS	Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh

	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	(X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)		positing terhadap Kinerja Karyawan (Y), Gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (X2) berpengaruh positif melalui Disiplin Kerja (Y)
26	Acmad Sani Supriyanto, Vivin maharani ekowari, Idris, Sumningsih, dan Bambang Iswanto (2020) Leadership Styles as a Predictor of the Voluntary Work Behaviors of Bank Employee	5 Variabel yaitu transformational leadership, Employee Job stratification (EJS), Voluntary Work Behavior (OCB & CWB) dan Emotional Inteligence	PLS	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformation dan kecerdasan emosional dapat berkontribusi pada tujuan bisnis
27	Willy, Lena Thresia, Magdalena Minarsih Maria, dan Harini Cicik (2021) tentang Pengaruh Persepsi Masyarakat Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening	Persepsi Masyarakat (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Pegawai (Y), Kompensasi (Z)	Path Analysis	Persepsi masyarakat (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y), Gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y)

28.	Vira Anisya, Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati (2021) The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture	Motivation (X1), Organizational Culture (Z), Employee Performance (Y)	SmartPLS	Motivation (X1) has a direct and significant effect on employee performance (Y), motivation (X1) has a direct and significant effect on organizational culture (Z), organizational culture (Z) has a direct effect on employee performance (Y), and organizational culture (Z) can mediate indirectly between motivation (Z) and employee performance (Y).
29.	Balqisya Islammita Murdianto dan Achmad Sani Supriyanto (2022) The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation	Transformational Leadership (X1), Work Discipline (X2), Work Motivation (Z), Employee Performance (Y)	SPSS	Transformational Leadership (X1) Was Negative and Significant to Employee Performance (Y), Work Discipline (X2) Significant to Employee Performance (Y), Work Motivation (Z) Significant to Employee Performance (Y), d transformational leadership (X1) directly affects employee performance (Y) through work motivation (Z), work discipline (X2) directly affects employee performance (Y) through work motivation (Z)

30.	<p>Idris Idris, Achmad Suyuti, Achmad Sani Supriyanto, dan Nanang AS (2022)</p> <p>Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance: A Case From Tourism Company In Indonesia</p>	<p>Transformational Leadership (X1)</p> <p>Organizational Culture (X2), Political Skill (Z), And Employee Performance (Y)</p>	SmartPLS	<p>Transformational Leadership (X1) Was Negative and Significant to Employee Performance (Y), Transformational Leadership (X1) Significant to Political Skill (Z), Organizational Culture (X2) Significant to Employee Performance (Y), Organizational Culture (X2) Significant to Political Skill (Z), Political Skill (Z) Significant to Employee Performance (Y), Transformational Leadership (X1) directly affects Employee Performance (Y) through Political Skill (Z), Organizational Culture (X2) directly affects Employee Performance (Y) through Political Skill (Z)</p>
-----	---	---	----------	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Khair (2019:74) menyatakan bahwasanya kepemimpinan adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, bawahan, kelompok, mengarahkan tingkah laku orang lain dalam mencapai tujuan organisasi ataupun kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengawasi para bawahannya sehingga mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang bagus demi tercapinya tujuan dari perusahaan.

Mar'at (1982:9) menyatakan kepemimpinan adalah figure sentral yang mempersatukan kelompok sebagai sentralisasi usaha dalam diri seseorang sebagai cerminan kekuasaan dari keseluruhan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang di pengaruhi oleh kebutuhan dan harapan-harapan dari para anggota kelompoknya, Sehingga pemimpin sebagai seorang individu yang selalu tetap berada dibarisan terdepan dalam kelompok ataupun organisasi.

Widodo (2012) menyatakan bahwasanya kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi orang lain dalam artian pengikut dengan paksaan untuk memotivasi dengan mencapai tujuan tertentu. Kemampuan mempengaruhi ini erat kaitanya dengan pemenuhan kebutuhan dari para anggotanya dengan dengan factor-faktor penting yaitu pendayagunaan pengaruh, proses komunikasi dan pencapaian

suatu tujuan. Kepemimpinan tergantung pada kuatnya dalam pemberian pengaruh yang di beri intensitas hubungan antara pemimpin dengan pengikut atau anggotanya.

Kepemimpinan yang seringkali ada pada saat ini mengarah terhadap cara pemimpin bisa mempengaruhi para karyawan untuk bekerja dengan giat dan sukareala. Apabila pekerja bekerja dengan giat tanpa terbebani dengan apa yang ia kerjakan maka akan membantu perusahaan dalam mencapai target karena pekerja bekerja secara maksimal.

2.2.1.2 Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ramli (2014:809) fungsi dari kepemimpinan adalah berhubungan dengan situasi social di dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, kepemimpinan mempunyai beberapa kewajiban serta tugas kepemimpinan pemerintahan, diantaranya adalah:

1) Pimpinan selaku penentu arah

Setiap birokrasi baik yang dibidang kenegaraan, politik, dan sosial diciptakan untuk dibentuk sebagai wahana dalam mencapai tujuan tertentu, baik sifatnya jangka panjang ataupun jangka pendek yang dimana tidak mungkin tercapai apabila tidak diusahakan oleh anggotanya yang bertindak secara sendiri-sendiri, tanpa adanya arahan oleh pimpinan.

2) Pimpinan selaku komunikator yang efektif

Yaitu pemeliharaan baik keluar maupun ke dalam yang dilaksanakan dalam proses komunikasi baik tulisan maupun lisan. Tidak jarang

pemimpin yang mempunyai visi misi yang besar gagal menyampaikan kepada anggotanya sesuai dengan yang ia inginkan karena ketidakmampuan dalam berkomunikasi. Komunikasi yang tidak lancar antara pimpinan dan bawahan dalam suatu perusahaan maupun organisasi sering berpengaruh pada produktivitas kerja yang dimana cenderung buruk karena terganggu suatu pekerjaan yang tidak hanya melibatkan pekerjaan tertentu akan tetapi juga pada bagian pekerjaan yang lain.

Perlu diperhatikan bahwasanya dengan membuka komunikasi yang efektif dengan bawahan akan menjadi pendorong untuk bekerja secara optimal dan efisien dan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang secara tidak langsung akan memenuhi target ataupun tujuan bagi suatu perusahaan.

3) Pemimpin selaku mediator

Pemimpin adalah mediator diantara keinginan karyawan dan perusahaan. Kepemimpinan yang bijak serta baik akan bisa mewujudkan pemimpin bisa menjadi pihak yang menerjemahkan misi & visi dalam suatu perusahaan.

4) Pemimpin selaku integrator

Pemimpin adalah pengintegrasi kegiatan-kegiatan perusahaan laksanakan. Pemimpin yang bisa mengintegrasikan kegiatan yang ada dalam perusahaan secara menyeluruh akan menjadikan perusahaan bisa mencapai visi & misi didalamnya.

2.2.1.3 Kepemimpinan Dalam Islam

Pemimpin dalam islam dikonotasikan dengan khalifah. Manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dirinya sendiri dan tiap pemimpin pastinya diminta pertanggungjawabannya dari apa yang dipimpin. Kita memimpin diri kita sendiri untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam keseharian dengan bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuat. Menurut Winardi (2000:45) seorang pemimpin baik pemimpin formal ataupun pemimpin yang nonformal akan melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan derajatnya, bobotnya, daerah jangkauannya dan sasaran yang dituju. Maka dari itu penjelasan pemimpin menurut winardi adalah seriap seorang individu memimpin bawahannya harus sesuai dengan bobot derajat dan sesuai dengan sasaran yang dituju agar dalam proses pemimpin sesuai dengan hak dan kewenangan instansi atau perusahaan yang di naungi.

Berdasarkan pandangan islam, kepemimpinan pada umumnya memiliki sistem dan prinsip hampir sama dengan umumnya. Dalam islam, kepemimpinan pertama kali Rasulullah SAW contohkan dan kepemimpinan beliau tidak dapat dipisahkan dari kehadiran beliau selaku pemimpin spiritual di masyarakat dengan berprinsip keteladanan. Kepemimpinan beliau mengutamakan uswatun hasanah (contoh atau teladan yang baik). Rasulullah memiliki kepribadian yang agung yang diberikan Allah kepadanya, di dalam Al-Quran Al-Ahzab (21) disebutkan:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

Artinya: Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah. Qs Al-ahzab (21)

Dari ayat diatas menunjukkan jika Rasulullah memiliki akhlak yang teramat mulia, sehingga kepemimpinan beliau sangatlah baik. Kita selaku umat beliau seyogyanya menerapkan serta meneladani sikap beliau dalam keseharia, dengan harapan semoga kita memperoleh syafa'at beliau.

Sifat amanah harus dimiliki pemimpin, hal ini dikarenakan pemimpin akan diberi tanggung jawab atas tugas yang diberikan, jika tidak amanah akan tugas yang diberikan tentu akan terjadi penyalahgunaan wewenang serta jabatan. Uraian tersebut menunjukkan jika kepemimpinan bukan hanya dipandang untuk memperkaya diri sendiri dan menguasai berbagai fasilitas, namun diartikan sebagai amanah dan pengorbanan yang perlu dilaksanakan sebaik mungkin. Sifat adil juga harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini di tegaskan dalam (Q.S An-Nissa : 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝

Artinya : Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (Q.S An-Nissa : 58)

Ayat tersebut bisa disimpulkan jika kepemimpinan merupakan amanah yang perlu diemban dengan bertanggungjawab, amanah, ikhlas, dan adil. Seseorang yang menanamkan sifat kejujuran, karena kejujuran sangat-sangat penting dalam hidup.

Kepemimpinan bukan sekedar bertindak menentukan keputusan, namun kewenangan juga diartikan berbuat seadil-adilnya dan mengayomi.

2.2.2 Teori Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Dayana dan Marbun (2018: 9) motivasi merupakan sebagai suatu tujuan atau dorongan dengan tujuan tersebut menjadi menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam upaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik secara positif maupun negative. motivasi menurut Robbins (2008:107) ialah kemauan berusaha semaksimal mungkin dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dan kemampuan berusaha guna mencukupi kebutuhannya. Definisi tersebut menunjukkan jika motivasi memiliki elemen kebutuhan dan tujuan.

Abraham H. Maslow (pencetus teori jenjang kebutuhan) menerangkan jika kebutuhan adalah hal yang menjadi dasar apa yang dilakukan pegawai. Dengan adanya kebutuhan maka para pegawai termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hasratnya. Maka dari itu tidak mungkin seseorang bisa memahami perilaku tanpa ia mengerti apa yang ia butuhkan. Kebutuhan manusia dikelompokkan kedalam lima jenjang, dimulai dari terendah hingga tertinggi.

Berdasarkan Abraham Maslow, Mangkunegara (2005:106) secara hirarki kebutuhan manusia yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Jenis kebutuhan ini adalah paling mendasar yang ada hubungannya dengan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan fisiologis mencakup: pangan, sandang, dan papan. Cara memenuhi kebutuhan ini bisa diusahakan dengan menggunakan uang untuk dijadikan sarana mencukupi apa yang diinginkan. Meskipun demikian, peranan uang bukan hanya sarana pemuas keinginan fisiologis.

2) Kebutuhan rasa aman

Bentuk kebutuhan akan rasa aman yang termudah ialah keinginan terbebas dan terhindar dari bahaya-bahaya yang mengancam. Penanganan hal ini bisa dilakukan menggunakan cara positif seperti: penetapan sanksi/teguran, pemindahan, dan pemecatan.

3) Kebutuhan Sosial

Manusia merupakan makhluk social artinya manusia berperan dan dituntut untuk mampu bekerjasama dengan orang lain sehingga akan tercipta kehidupan yang damai. Motivasi dalam kebutuhan social bukan sekedar persahabatan, tetapi juga untuk mengkonfirmasi keyakinan. Biasanya timbul kelompok informal dalam suatu organisasi yang umum terjadi. Keterpaduan serta keserasian diantara tujuan suatu kelompok dengan kelompok lainnya adalah asset bagus yang bisa meningkatkan produktivitas.

4) Kebutuhan Penghargaan

Setiap orang dipandang penting adalah satu dari beberapa contoh kebutuhan ini. Tidak sedikit orang ingin secara mencolok dengan status tertentu da seperti

kenaikan pangkat pada TNI atau polisi. Kebutuhan prestasi pada hakikatnya memiliki batasan-batasan tertentu. Seseorang yang sudah puas dengan capaiannya tidak lagi menginginkan peningkatan, namun berubah menjadi mempertahankannya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri masuk dalam kebutuhan tertinggi, namun kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang jarang dipahami. Dasar kebutuhan ini adalah mendorong seseorang agar ia bisa menjalankan apa yang ia laksanakan agar memiliki kepribadian yang paling baik. Pengalaman yang dimiliki oleh seseorang sangatlah berdampak sekaligus berpengaruh pada pproses aktualisasi diri. Kompetensi dan prestasi adalah hal yang sangat erat hubungannya dengan kebutuhan ini.

2.2.2.2 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) adalah:

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dilakukan

2) Prestasi kerja

Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Memiliki upah ataupun gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan yang besar untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya

5) Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

2.2.2.3 Motivasi Dalam Islam

Islam memadamkan jika kebutuhan manusia bukan cuma lima, berdasarkan teori Maslow, manusia juga mempunyai kebutuhan spiritual yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut yaitu ibadah. Seseorang yang bekerja karena ia termotivasi maka agar ia bisa beribadah dengan sempurna jika mengerjakan rukun islam haji.

Apabila seseorang termotivasi bekerja karena dengan tujuan agar ia bisa beribadah seperti: zakat, infaq, hibah, sedekah, serta wakaf. Seseorang yang *yadu-al-sufa* akan termotivasi agar semakin produktif menjadi *yadu al-ulya* (tangan diatas atau pemberi). Seseorang yang awalnya *mustahiq* dan jika ia semangat serta ermotivasi untuk menjadi *muzakki*, ia akan giat bekerja agar bisa mencukupi kebutuhan keluarganya dan mengangkat derajat banyak orang. Seseorang yang memberikan nafkah atau sebagian hartanya akan memperoleh pahala.

Berdasarkan Jusmaliani (2011:192) menerangkan jika Allah SWT menciptakan manusia dengan lima naluri dasar selakuk kebutuhan primer, yakni: nyawa, agama, keturunan, akal, serta harta. Hal-hal yang berhubungan dengan kelima hal tersebut adalah *maslahat*, dan jika diabaikan disebut dengan *mafsadah*. Lima kebutuhan dasar tersebut yaitu::

- 1) Agama (*al-Din*), merupakan kebutuhan terhadap Tuhan dan senantiasa ada di diri manusia,
- 2) Kehidupan (*an-Nafs*), merupakan kebutuhan yang dibutuhkan badan atau jasad, contohnya adalah rumah untuk berlindung, makanan dan minum guna menjaga kesehatan, serta pakaian guna menutup aurat.
- 3) Akal (*al-Aql*). Merupakan kebutuhan untuk selalui mengasah kecerdasan.
- 4) Keturunan (*al-Nasl*), secara naluri manusia membutuhkan keturunan karena menjadi salah satu sumber kebahagiaan, kebanggaan, dan kepuasan tersendiri.
- 5) Harta (*al-Mal*)

Apabila lima hal tersebut terpenuhi, setiap individu akan bisa menikmati ketenangan hati, ketenangan batin, optimis, lapang dada, nikmat, serta Ridha. Tidak bisa diragukan lagi apabila kejiwaan seperti ini bisa berpengaruh terhadap produktivitasnya suatu pekerjaan. Apabila seseorang tidak bekerja dengan baik, akan muncul beberapa rasa berikut: putus asa, gelisah tidak tenang, pembenci manusia, benci, dan tidak bekerja dengan baik.

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أُنتَلَىٰ بِعَعْضِكُمْ مِّنْ
بَعْضِ الْفَالِدِينَ هَاجِرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَتُلُوا وَقُتِلُوا لَأَكْفِرَنَّ
عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ
حُسْنُ الثَّوَابِ

Artinya: “Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), Sesungguhnya Aku tidak menyalahkannya amal orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. Maka orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, sebagai pahala dari Allah. Dan di sisi Allah ada pahala yang baik.” (QS. Ali Imran: 195)

Pembahasan motivasi kerja dalam islam memperoleh legitimasinya apabila dikaitkan dengan hubungan timbal balik diantara hasil dan usaha atau pahala dan amal. Allah berjanji bahwasanya tidak akan pernah menyalahkannya setiap pekerjaan manusia sekecil apapun pastinya akan mendapatkan pahala disisi Allah SWT.

2.2.3 Teori Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai seseorang.

Kinerja bisa dinyatakan dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dengan adanya beberapa standar yang perusahaan tetapkan seperti, sasaran atau target. Berdasarkan Arianti (2015:7) kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja seseorang saat melakukan tugas-tugas yang yang dibebankan, karena ia memiliki kesungguhan, kecakapan, dan kecakapan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja pegawai atau karyawan. Kinerja yang baik didominasi unsur SDM, meskipun perencanaan sudah dirancang rapi dan sebaik mungkin, namun jika SDM yang ada tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat, maka akan berdampak pada perencanaan tersebut sia-sia.

2.2.3.2 Indikator kinerja

Pengertian indikator kerja ialah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang memberikan gambaran tinggi rendahnya pencapaian tujuan atau sasaran. Indikator perlu diidentifikasi dari pengukuran yang digunakan dan dimanfaatkan untuk menilai outcome ataupun hasil yang didapatkan dari berbagai aktivitas. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa suatu kinerja hari demi hari karyawan yang membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut Mangkunegara (2009:75) menyebutkan bahwasanya indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) **Kualitas Kerja**

Memberikan gambaran peningkatan mutu serta standar dalam suatu pekerjaan yang sebelumnya sudah dibuat, dan biasanya dengan disertai peningkatan nilai ekonomi serta kemampuan.

- 2) **Kuantitas Kerja**

Memberikan gambaran peningkatan jumlah unit kegiatan yang sudah berhasil menghasilkan suatu barang menurut jumlahnya. Kuantitas kerja

bisa diukur dengan menambahkan barang serta nilai fisik dari hasil yang didapatkan sebelumnya.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Memberikan gambaran apakah seseorang bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan dengan tinggi rendahnya tingkat kemauan, ketelitian, dan semangat.

4) Sikap kooperatif

Memberikan gambaran tinggi rendahnya kerjasama serta bagaimana seseorang bersikap ke atasan, selain itu juga bagaimana karyawan bersikap ke perusahaan lain

Disimpulkan berdasarkan uraian-uraian tersebut jika karyawan diharapkan bisa meningkatkan kuantitas beserta kualitas kerja, serta itu karyawan juga harus bisa bersikap baik dengan rekan kerja atau atasan. Pimpinan harus bisa memotivasi karyawannya agar ia bisa meningkatkan kinerjanya.

2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor factor- yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan umumnya untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan dari pekerjaan lain yang dia anggap sejajar yang di pengaruhi oleh beberapa factor. Menurut Mangkunegara (2009:67) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi atau (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka dia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Maka dari itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan

2.2.3.4 Kinerja Dalam Islam

Didalam Al-Quran membahas mengenai kinerja yang baik, seperti yang di jelaskan di dalam Quran Al-Shaff (4) :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya:” Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh” Quran Al-Shaff (4)

Dalam surat al-shaf ayat 4 yang isinya adalah tentang bagaimana Allah memberikan suatu petunjuk kepada kaumnya untuk perang dengan berbaris teratur dan baik. Orang yang masuk di organisasi juga bisa dinyatakan bahwasanya ketika masuk didalam organisasi haruslah melakukan berbagai hal dengan teratur guna

meraih standar kinerja menuju arah yang semakin baik, sehingga organisasi semakin kuat.

Sedangkan pengertian kinerja dalam Al-Quran dalam Surat An-Nahl Ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

An-Nahl ayat 97 berisi bahwa di dalam bekerja, pegawai atau bekerja harus secara ikhlas dan baik, hal ini bertujuan agar ia memperoleh balasan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2.2.4 Teori Kompensasi

2.2.4.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan atau pegawai yang bekerja di suatu perusahaan pastinya memerlukan imbalan/imbalan cukup, selain itu juga kompetitif daripada perusahaan lainnya. Kompensasi yang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas serta semangat kerja pegawai. Kompensasi yang baik bisa terwujud jika didukung dengan metode rasional yang bisa memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan.

Berdasarkan Hasibuan (2017:119), Kompensasi adalah pendapatan secara keseluruhan yang berupa barang atau uang yang karyawan terima sebagai ganti atas jasa atau imbalan yang diberikan ke perusahaan. Sistem kompensasi adalah satu dari

beberapa hal penting dari manajemen SDM. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi dapat menjadikan karyawan tertarik dan bertahan untuk bekerja.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi merupakan reward atau imbalan langsung maupun tidak, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan itu sendiri, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya atas pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.4.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Berdasarkan Hasibuan (2017:121), tujuan kompensasi diberikan yaitu:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama yang baik dan formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan ataupun pegawai tersebut.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dengan pemberian kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

3) Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar terhadap perusahaan, maka manajer akan lebih mudah memotivasi para karyawannya.

5) Disiplin

Atas pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik

6) Pengaruh Buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti pada batas upah minimum, maka campur tangan pemerintah mampu dihindari.

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas layak dan asas adil serta dapat mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku berikut merupakan penjelasan dari asas adil dan asas layak atau wajar:

1) Asas Adil

Besar kecilnya kompensasi harus disesuaikan dengan: jenis pekerjaan, prestasi kerja, jabatan, dan tanggung jawab

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diberikan ke karyawan haruslah memperhatikan kelayakannya. Walaupun tolak yang digunakan untuk mengukur kelayakan sangat relatif, perusahaan harus bisa beracuan terhadap batas kewajaran yang pemerintah tentukan dan dilaksanakan dengan konsisten.

2.2.4.3 Bentuk Bentuk Kompensasi

Menurut Kismono (2011:178) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Dalam kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu Kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (atas pembayaran secara bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya pada umumnya didasarkan pada suatu nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya maka semakin tinggi pula gaji yang diterimanya.

Selanjutnya yaitu kompensasi secara tidak langsung dalam kompensasi ini pemberian berupa fasilitas dan pelayanan kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, program rekreasi, libur atau cuti, konselin, dan lain-lain.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial terbagi juga menjadi dua yaitu atas kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja. Pada yang pertama yaitu *kepuasan dari pekerjaan itu sendiri* dapat berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, pengakuan, tanggung jawab, dan rasa pencapaian.

Kompensasi Non Finansial yang kedua yakni atas *kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja* berupa kebijakan yang sehat, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman

2.2.4.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2015:445) Terdapat empat indicator yaitu:

1) Insentif

Insentif adalah tambahan yang adai diluar upah dan gaji yang sudah perusahaan berikan.

2) Upah & gaji

Upah adalah bayaran yang digunakan untuk pemeliharaan serta pekerja produksi. Upah pada umumnya ada kaitannya dengan tarif gaji/jam serta gaji yang berlaku untuk tarif mingguan, tahunan, atau bulanan.

3) Fasilitas

Fasilitas secara umumnya ada kaitannya dengan pemberian fasilitas kendaraan dinas yang berasal dari perusahaan ataupun akses perjalanan yang karyawan dapatkan.

4) Tunjangan

Tunjangan bisa berupa asuransi jiwa & kesehatan, liburan yang biaaya serta akomodasinya ditanggung perusahaan serta tunjangan lain yang ada hubungannya dengan kepegawaian.

2.2.4.5 Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Didalam Al-Quran membahas mengenai kompensasi, seperti yang di jelaskan di dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” QS. At Taubah ayat 105.

Penjelasan QS. At Taubah ayat 105 adalah: Bekerjalah kamu hanya karena Allah dengan pekerjaan bermanfaat bagi masyarakat umum atau diri sendiri dan Allah akan menilai dan memberikan ganjaran. Arti ganjaran disini yaitu kompensasi ataupun upah. Berdasarkan ayat tersebut juga diketahui jika Allah memerintah manusia bekerja serta Allah pasti memberikan balasan.

Karyawan berhak mendapatkan kompensasi dan kompensasi adalah kewajiban perusahaan untuk memenuhinya. Apabila karyawan telah menjalankan tugas yang perusahaan berikan, maka karyawan juga berhak memperoleh. Sebagaimana hadis berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Hadis tersebut bermaksud: segerakan menunaikan hak pekerja apabila ia sudah menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga disebut dengan kesepakatan memberi gaji sisetiap bulan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Arianty (2015) Mengemukakan jika kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi serta memerintah orang lain agar bekerja sesuai tugas dan keinginannya. Menurut Murdianto dan Supriyanto (2022) bahwasanya untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi diperlukannya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja yang optimal serta mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan suatu organisasi. Kepemimpinan dengan kata lain adalah proses untuk mempengaruhi orang lain dan kepemimpinan memerintah untuk menjalankan pekerjaan agar bisa mencapai tujuan.

Penelitian Widianingrun (2018), mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Temuan penelitian ini jika kepemimpinan mengarahkan (X1) kepemimpinan dukungan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Pemimpin suatu perusahaan atau organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mampu dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang

yang mempunyai kemampuan, mempengaruhi, membimbing dan juga sebagai orang yang mempunyai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mengikuti apa yang menjadi keinginan pada atasan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel media. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pt. Bni Lifeinsurance dengan jumlah populasi 322 orang dengan sample sebanyak 220 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwasanya motivasi kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3.3 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Kompensasi juga merupakan penghargaan ataupun imbalan pada karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yang dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Devina Surabaya dengan jumlah karyawan sebanyak 125. Dari hasil pengujian dimana dibuktikan dengan nilai

koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3.4 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Arianty (2015) Mengemukakan jika kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi serta memerintah orang lain agar bekerja sesuai tugas dan keinginannya. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi serta memerintah orang lain untuk bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Willy et al (2021) penelitian yang berjudul pengaruh persepsi masyarakat, kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Pada Desa Dukun Kabupaten Magelang, Jawa Tengah). Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening, artinya persamaan jalur tidak langsung ini dapat digunakan memperdiksi perubahan kinerja dengan berubahnya kepemimpinan melalui kompensasi yang diberikan dengan adanya kompensasi sebagai variabel intervening.

H4= Terdapat Pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening

2.3.5 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Menurut Suryanto (2020) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi ataupun perusahaan baik berupa uang atau barang secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas balas jasa tenaga yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung dengan ini perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diterima sesuai dengan prestasi kerja yang telah dilaksanakan.

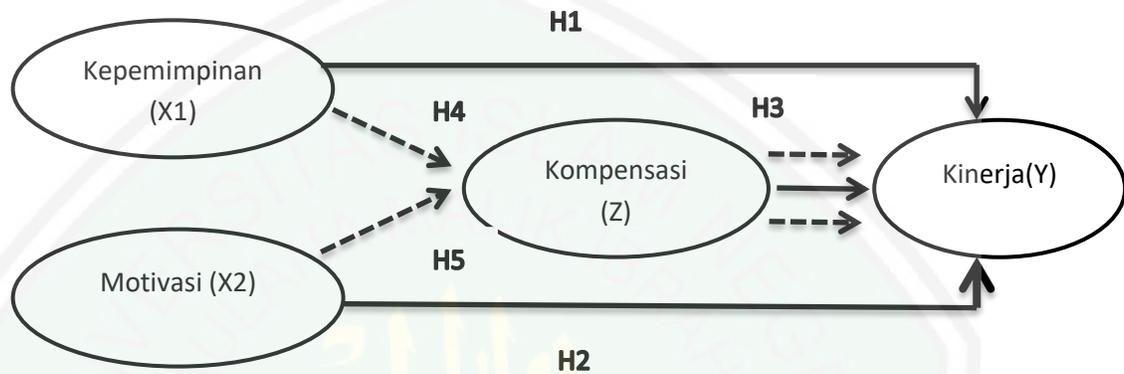
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2020), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. Pada penelitian ini menggunakan sampling sebanyak 40 orang pegawai dimana terdiri dari 18 laki-laki dan 22 Perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi dimana nilai t dihitung lebih besar dibandingkan nilai t table ($2,970 > 1,960$). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dimediasi oleh kompensasi dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai variabel Intervening

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Konseptual

Gambar 2. 1
Model Konseptual



Sumber: Diolah peneliti (2022)

Keterangan: Pengaruh Langsung \longrightarrow Pengaruh Tidak Langsung \dashrightarrow

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan piustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja
2. Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
3. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
4. Kompensasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja
5. Kompensasi Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah terencana, sistematis dan terstruktur dengan sejak awal pembuatan hingga desain penelitiannya. Hardani (2020:237) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka dari proses pengumpulan, analisis, dan penampilan data. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini menekankan analisis pada data numeric yang kemudian dianalisis dengan metode statistic yang sesuai.

Untuk memberikan penjelasan korelasi antar variabel maka digunakan nya pendekatan *explanatory research* adalah menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang di uji kebenarannya. Hipotesis sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya. Supriyanto dan Maharani (2019:43)

3.2 Lokasi Penelitian

Perusahaan Rokok Alfi Putra RT.12/RW.04 Dusun Kayujaran, Desa Gembleb Kecamatan Pogogalan Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019: 20) Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang melainkan juga obyek atau benda yang lain.

1.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019: 20) Sampel adalah bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai sifat dan ciri tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Bila populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.

Tabel 3. 1

Jumlah Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek

BAGIAN	JUMLAH
GILING	300
PACKING	40
JUMLAH	340

Sumber: Pr.Alfi Putra

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *propotional random sampling*. Prasetyo dan Jannah (2005:122) menyatakan yaitu pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk di jadikan sampel sesuai dengan proposirnya. Dalam penelitian ini menggunakan dan berpedoman pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% Supriyanto dan Maharani (2019: 66)

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana:

n: Sampel

N: Populasi

e: Batas ketelitian atau nilai kritis kesalahan yang dapat ditorelir sebesar 10%

3.4.1 Sampel

Setelah di lakukan perhitungan jumlah sampel pada PR. ALFI PUTRA maka di dapatkan hasil sampel sebesar 100 Karyawan

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Tanzeh (2009:54) data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau orang yang memakai data tersebut. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:9) menyatakan bahwasanya

data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berupa kuisisioner dan observasi secara langsung kepada yang bersangkutan.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:9) Data sekunder merupakan data yang di peroleh dalam bentuk yang sudah jadi serta sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Menurut Nanang (2010:101) menyatakan data sekunder adalah data yang sudah matang yang tinggal digunakan yang didapat pada instansi atau lembaga tertentu. Dalam hal ini data sekunder berupa Jumlah Karyawan dan Profil Perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner/Angket

Menurut Juliansyah (2011:139) Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu variabel apa yang diukur dan jawaban apa yang bisa di harapkan dari responden atas kuisisioner tersebut.

3.7 Skala Pengukuran

Menurut skala pengukuran dalam Juliansyah (2011:125) menjelaskan bahwa skala adalah alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen dengan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari berbagai responder terbagi dalam lima kategori penilaian. Yaitu:

Tabel 3. 2
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

Dalam skala likert ini mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi titik tolak dalam menyusun pertanyaan, Juliansyah (2011:128).

3.8 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan atribut yang melekat pada suatu subyek atau obyek yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Variabel harus memiliki nilai bervariasi antara suatu obyek dengan obyek yang lainnya. Variabel juga merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk di pelajari dan diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulan, Supriyanto dan Maharani (2019:18)

3.8.1 Variabel Penelitian

Dalam memudahkan serta menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman didalam menafsirkan definisi atau makna dari adanya penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat merupakan variabel utama yang ingin dijelaskan atau di prediksi serta dipegaruhi oleh beberapa variabel lainnya, biasa di notasikan dengan symbol Y.
2. Variabel Independen (*independent variabel*) atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya suatu variabel terikat, biasa dinotasikan dengan symbol X
3. Variabel Intervening (*Intervening variable*) atau variabel antara merupakan variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan terikat yang dapat memperkuat atau memperlemah, Juliansyah (2011: 51)

Selanjutnya variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu variabel bebas (X), variabel tergantung (Y2), dan variabel mediator (Y1).

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah:

Variabel Dependen	: Kinerja (Y2)
Variabel Intervening	: Kompensasi (Y1)
Variabel Independen	: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)

Secara keseluruhan dalam penentuan atribut dan definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan (Thoha,2010) (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanan Tugas 2. Mengutamakan Hasil 3. Kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami suatu persoalan secara keseluruhan 2. Berkontribusi dalam pencapaian keberhasilan 3. Mampu mengawasi aktifitas bawahan
Motivasi (Mangkunegara ,2005) (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Rasa Aman 2. Kebutuhan fisiologis 3. Kebutuhan Penghargaan Diri 4. Kebutuhan sosial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Sehari-Hari terpenuhi (Sandang, pangan, papan) 2. Adanya jaminan kesehatan 3. Hubungan baik antar karyawan 4. pemberian hadiah bagi karyawan
Kinerja (Dharma,2004) (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi target yang telah ditetapkan 2. Sesuai standart mutu yang sudah ditentukan 3. Menyelesaikan tugas sesuai ketentuan 4. Hadir tepat waktu 5. Bekerjasama bersama partner kerja
Kompensasi (Veithzal Rivai, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan pensiun 3. Tunjangan liburan 4. Tunjangan hari raya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang setiap bulan diterima yang mampu merefleksikan keadilan 2. Tunjangan pensiun yang diberikan layak selama

		<p>mengabdikan di perusahaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Tunjangan liburan yang diberikan dapat menghilangkan kepenatan 4. Mendapatkan tunjangan hari raya yang dapat memenuhi kebutuhan
--	--	--

3.9 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 94) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena dapat digunakan pada semua skaladata, tidak membutuh banyak asumsi dan ukuran sample tidak harus besar.

Tujuan dari PLS sendiri adalah memprediksi apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y serta dapat menjelaskan hubungannya secara teoritis diantara kedua variabel tersebut. PLS juga merupakan metode regresi yang dimana mampu digunakan untuk mengidentifikasi dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dan Variabel Y sebagai variabel respons.

Ada 2 hal yang harus dilakukan dalam analisis *Partial Least Square* (PLS):

3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan *variabel manifestnya*. Pada penelitian

ini menggunakan empat variabel laten yaitu kepemimpinan, motivasi, kinerja dan kompensasi dengan indicator-indikator variabel bersifat reflektif.

Model pengukuran outer model dengan indicator refleksif dievaluasi dengan *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dengan besaran *Outer loading* setiap indikatornya terhadap variabel laten. Ada tiga kriteria pada outer model atau model pengukuran yaitu : composite reliability, discriminant validity, dan convergent validity. Berdasarkan kriteria tersebut penilaian model pengukuran dari hasil bootstrapping pada metode PLS, maka pengujian model pengukuran pada setiap indikatornya yang merefleksikan konstruk dan variabel laten. (Supriyanto dan Maharani, 2013)

3.9.2 Model pengukuran (*Inner Model*)

Dengan memakai hasil output model SmartPLS, pengujian model struktural & hipotesis dilaksanakan dengan cara melihat hipotesis & model struktural dengan mengestimasi koefisien di jalur & nilai t statistic dengan signifikansi level 0.05. pengujian hipotesis & model hubungan antara variabel dilaksanakan memakai dua tahapan, berikut: (1) pengujian koefisien jalur langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung (Mediasi) . (Supriyanto dan Maharani, 2019)

3.9.3 Uji mediasi dengan Sobel Tes

Untuk melihat pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis maka mediasi yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test merupakan salah satu alat yang

digunakan untuk variabel mediasi. Dimana untuk menguji tingkat signifikan variabel mediasi. Rumus untuk menghitung sobel tes sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi variabel motivasi terhadap variabel dependen

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb = Standar erroe of estimasion dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent.

SEa = Standar error of estimations dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil PR. ALFI PUTRA

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

PR Alfi Putra Trenggalek adalah perusahaan rokok lokal paling besar yang ada di Kab. Trenggalek. Perusahaan ini merupakan perusahaan perseorangan yang dipimpin H. Latif Anwar. Perusahaan ini terletak di RT.12/RW.04 Dusun Kayujaran, Desa Gembleb, Kec. Pogalan

Awal berdirinya perusahaan ini pada 13 Juli 2003, dari usaha kecil-kecilan yang dikenal dengan Rokok Kretek “BOY”. Perusahaan ini adalah perusahaan perseorangan, yang langsung dipimpin dan dijalankan oleh pendiri perusahaan. Perusahaan ini sudah bersurat Izin Usaha No. 032/13-29/SIUP-K/II/2004.

PR Alfi Putra Trenggalek senantiasa mengusahan peningkatan produksinya ke skala lebih besar. Hal ini dilakukan dengan memperbanya mesin produksi dan peralatan, sehingga produksi semakin bertambah dan menambah tenaga kerja , dengan Memperkerjakan tenaga kerja di lingkungan perusahaan dan sekitarnya.

4.1.1.2 Visi dan Misi PR. ALFI PUTRA

Visi

“Menjadi Perusahaan Rokok Alami Terbesar Di Jawa Timur”

Misi

1. Meningkatkan Produktivitas serta Efisiensi Kerja

2. Meningkatkan Pelayanan dan Kualitas Produk Ke Pelanggan
3. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan
4. Mengembangkan SDM secara Profesional

4.1.1.3 Struktur Perusahaan PR.Alfi Putra

Gambar 4. 1
Struktur Perusahaan PR. ALFI PUTRA



4.1.2 Deskripsi Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik seseorang adalah data yang sangat penting dicermati, hal ini diakrenakan karakteristik adalah obyektifitas yang mudah didefinisikan. Responden penelitian ini ialah karyawan PR.Alfi Putra yang ada di bagian packing dan giling.

Responden yang digunakan ialah semua karyawan, data penelitian ini didapatkan dari kuisioner yang diisi responden sehingga memperoleh karakteristik berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	100	100%
Laki-Laki	0	0%
Jumlah	100	100%
Usia		
15-25	44	44%
26-36	36	36%
37-47	20	20%
Jumlah	100	100%
Lama Bekerja		
< 1Tahun	64	64%
1-5 Tahun	35	35%
6-10 Tahun	1	1%
Jumlah	100	100%
Posisi Bekerja		
Giling	80	80%

Packing	20	20%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data yang diolah, 2022.

Pada tabel 4.1 karakteristik menurut kelamin menunjukkan jika semua responden pada penelitian ini menurut jenis kelaminnya 100 (100%) perempuan.

Karakteristik menurut usia ialah 44 (44%) berusia 15-25 tahun, 36 responden (36%) berusia 26-36 tahun, 20 responden (20%) berusia 37-47 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwasanya mayoritas pegawai berusia 15-25 tahun.

Karakteristik responden menunjukkan lama bekerja, sebanyak 35 responden (35%) sudah bekerja 1-5 tahun, 64 responden (64%) sudah bekerja < 1 tahun, 1 responden (1%) telah bekerja 6-10 tahun. Kesimpulan data tersebut adalah: mayoritas pekerja telah bekerja selama < 1 tahun.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas karakteristik responden berdasarkan posisi bekerja Giling sebanyak 80 atau 80%, dan Packing sebanyak 20 atau 20%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar posisi bekerja adalah Giling dengan 80 atau presentase 80%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memakai skala likert, prosedur didalamnya berisi beberapa pertanyaan yang disusun. Jawaban responden ada di satu kontinum yang bobotnya sesuai item, penelitian menggunakan bobotnya 1-5 Supriyanto & Maharani (2018:183)

Tabel 4. 2
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4. 3
Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	21	21%	51	51%	28	28%	4.07
X1.2	0	0%	3	3%	31	31%	47	47%	19	19%	3.82
X1.3	0	0%	2	2%	31	31%	40	40%	27	27%	3.92

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 nilai rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah item X1.2 yaitu kemampuan kepemimpinan selalu berkontribusi dalam mencapai keberhasilan sebesar 3.82. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item X1.1 yaitu pimpinan berusaha untuk mencari alternative penyelesaian ataupun kondisi ketidak harmonisan sebesar 4.07. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dari PR.Alfi Putra mampu menyelesaikan permasalahan keharmonisan diantara para karyawannya.

4.1.3.2 Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4. 4
Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	7	7%	30	30%	44	44%	19	19%	3.75
X2.2	3	3%	25	25%	45	45%	18	18%	9	9%	3.05
X2.3	0	0%	1	1%	23	23%	55	55%	21	21%	3.96
X2.4	0	0%	3	3%	26	26%	46	46%	25	25%	3.93

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah X2.2 yaitu bekerja di perusahaan PR. ALFI PUTRA dapat menjamin kesehatan kerja sebesar 3.05. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item X2.3 yaitu karyawan merasa sangat senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima sebagai partner dengan baik 3.96. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan PR. ALFI PUTRA para karyawan merasa senang karena dapat menerima karyawan lain sebagai partner.

4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0%	1	1%	33	33%	41	41%	25	25%	3.90

Y1.2	0	0%	3	3%	26	26%	44	44%	27	27%	3.95
Y1.3	0	0%	3	3%	26	26%	40	40%	31	31%	3.99
Y1.4	0	0%	1	1%	19	19%	56	56%	24	24%	4.03
Y1.5	0	0%	3	3%	32	32%	29	29%	36	36%	3.98

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 nilai rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah item Y1.1 karyawan berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan sebesar 3.90. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item Y1.4 bekerjasama dengan sesama karyawan sebesar 4.03. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PR. ALFI PUTRA memiliki kerjasama yang baik yang mana dibuktikan dengan hasil mean yang tinggi sebesar 4.04

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (Z)

Tabel 4. 6

Deskripsi Variabel Kompensasi (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0%	14	14%	40	40%	32	32%	14	14%	3.46
Z1.2	2	2%	17	17%	35	35%	26	26%	20	20%	3.45
Z1.3	0	0%	16	16%	51	51%	15	15%	18	18%	3.35
Z1.4	0	0%	14	14%	46	46%	22	22%	18	18%	3.44

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 nilai rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah item Z1.3 yaitu karyawan mendapatkan tunjangan liburan sebesar 3.35. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item Z1.1 yaitu karyawan mendapat gaji setiap bulannya yang diterima mampu merefleksikan keadilan sebesar 3.46. Hal ini menunjukkan bahwa PR.Alfi putra menyediakan gaji ataupun kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan.

4.1.4 Pengujian Model Struktural

Pengujian ini mencakup: Asumsi Linieritas, Pengujian Model Struktural, serta Pengujian hipotesis.

4.1.4.1 Pengujian Asumsi Linieritas

Tabel 4. 7
Uji Linieritas

Korelasi Antar Variabel		Hasil	Keterangan
Kompensasi (Z)	Kinerja (Y)	0.000 <0.05	Linier
Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	0.003 <0.05	Linier
Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	0.049 <0.05	Linier

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.7 menunjukkan jika model (X1); model (X2); dan model (Z) terhadap (Y) linier. Nilai sig seluruh variabel <0.05. sehingga semua model linier ialah signifikan dan asumsi linier telah terpenuhi.

4.1.4.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

(1) *Discriminan Validity*

Uji ini memakai nilai cros loading. Jika nilai cros loading tiap indicator pada variabel melebihi nilai cross loading terhadap variabel lain, maka disebut valid (Suprianto, 2013). Hasil pengujian discriminant validity ada di tabel 4.8.

Tabel 4. 8
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kompensasi (Z)	Kinerja (Y)
X1.1	0.713	0.412	0.317	0.162
X1.2	0.735	0.352	0.358	0.105
X1.3	0.777	0.317	0.265	0.264
X2.1	0.313	0.756	0.505	0.395
X2.2	0.281	0.715	0.421	0.148
X2.3	0.455	0.698	0.330	0.224
X2.4	0.359	0.662	0.299	0.296
Z.1	0.265	0.458	0.664	0.351
Z.2	0.175	0.229	0.710	0.380
Z.3	0.396	0.423	0.701	0.145
Z.4	0.348	0.452	0.760	0.380
Y.1	0.214	0.219	0.226	0.670
Y.2	0.102	0.271	0.309	0.807
Y.3	0.069	0.141	0.171	0.664

Y.4	0.334	0.440	0.432	0.769
Y.5	0.014	0.181	0.254	0.659

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Tabel 4.8. menggambarkan jika nilai cross loading melebihi nilai cross loading variabel laten lain. Semuanya BERnilai >0.5 , sehingga validitas instrument telah terpenuhi.

discriminant validity juga bisa memakai cara membandingkan nilai AVE di tiap konstruk. Apabila nilai AVE konstruk >0.5 , sehingga bisa disebut mempunyai discriminant validity baik (Supriyanto & Maharani, 2013). Hasil perhitungan di tabel 4.9.

Tabel 4. 9

Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$ dan Korelasi Antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Corelation of the latens variabls			
			X1	Y	Z	X2
Kepemimpinan (X1)	0.551	0.742	0.742			
Kinerja (Y)	0.513	0.716	0.238	0.716		
Kompensasi (Z)	0.504	0.709	0.423	0.424	0.710	
Motivasi (X2)	0.502	0.708	0.485	0.393	0.566	0.708

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Nilai akar AVE melebihi nilai korelasi diantara konstruk dan konstruk lain. Hal ini menunjukkan jika keseluruhan konstruks di model diestimasi sudah sesuai dengan discriminant validity. Uji validitas konstruk juga dilakukan, pengukuran juga

dilakukan dengan cara blok indicator serta composite reliability yang mengukur konstruk dengan hasil berikut:

(2) Composite Reliability

Uji ini digunakan untuk menguji nilai reliability diantara indicator yang berasal dari konstruk pembentuknya. Apabila composite variabel bernilai lebih dari 0.7; maka diindikasikan jika seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas baik.

Tabel 4. 10
Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
Kepemimpinan (X1)	0.786	Reliabel
Motivasi (X2)	0.839	Reliabel
Kompensasi (Z)	0.802	Reliabel
Kinerja (Y)	0.801	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Konstruk dinyatakan reliable apabila composite reliability bernilai lebih dari 0.70. berdasarkan hasil output SmartPls tersebut, seluruh konstruk dinyatakan telah mempunyai reliabilitas baik.

(3) Convergent Validity

Convergent Validity mengukur validitas indicator selaku pengukur konstruk, yang diketahui berdasarkan outer loading. Indikator dinyatakan valid bilamana nilai outer loading berada diantara 0.5- 0.6. Nilai tinggi di indicator adalah pengukur peling penting untuk mereflisikan variabel latem yang bersangkutan.

1) Variabel Kepemimpinan

Tabel 4. 11**Hasil Pengujian Loading Faktor Indikator Kepemimpinan**

Indikator	Item	Loading Faktor	Keterangan
Pelaksanaan Tugas	X1.1	0.713	VALID
Mengutamakan Hasil	X1.2	0.735	VALID
Kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan	X1.3	0.777	VALID

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Kepemimpinan terdiri dari 3 indikator yaitu pelaksanaan tugas, mengutamakan hasil, dan kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan. Indikator yang dominan adalah kemampuan pemimpin dalam melakukan pengawasan

Pimpinan Pr.Alfi Putra mengutamakan kemampuan dalam melakukan pengawasan terhadap karyawannya agar tercapainya kinerja anggota yang diinginkan. Pengawasan dasarnya dapat melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan melalui pengawasan terciptanya suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

Dalam kepemimpinan PR. ALFI PUTRA tersendiri selalu dilakukan pengawasan terhadap para karyawan giling dan packing yang dimana pemimpin selalu melakukan rotasi pengawasan terhadap karyawan yang belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Pemimpin juga selalu mengadakan musyawarah dalam

menylesaikan berbagai permasalahan sehingga karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Motivasi

Indikator	Item	Factor Loading	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	X2.1	0.756	VALID
Kebutuhan Rasa Aman	X2.2	0.715	VALID
Kebutuhan Social	X2.3	0.698	VALID
Kebutuhan akan penghargaan diri	X2.4	0.662	VALID

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Motivasi memiliki 4 indikator yang mencakup Kebutuhan: Fisologis, Rasa Aman, Sosial, dan penghargaan diri. Indikator yang paling dominan dalam Motivasi ialah kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan ini adalah motivasi paling baik dalam pencapaian kinerja karyawan yang ada di PR.Alfi Putra. Karyawan packing dan guling menyatakan jika kebutuhan fisiologis telah tercukupi. Hal ini sesuai teori Abraham Maslow yang menerangkan bahwasanya kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang sangat mendasar.

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Loading Factor Indikator Kinerja

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Kualitas	Y1.1	0.670	VALID
	Y1.2	0.807	VALID
	Y1.3	0.664	VALID
Kuantitas	Y1.4	0.769	VALID
Ketepatan Waktu	Y1.5	0.659	VALID

Sumber: Data diolah SmartPLS 2021

Variabel ini memiliki 3 indikator, dan indikator yang mendominasi ialah Kualitas. Kinerja PR.Alfi Putra memiliki kualitas yang sangat baik, hal ini diketahui dari tabel 4.13 dan didominasi oleh indikator Kualitas. Hal ini menggambarkan jika pekerja telah bekerja secara baik dan sudah sesuai keinginan pimpinan yang dicirikan melalui tanggung jawab dan komitmen mengemban pekerjaan dan tugas.

Apabila karyawan mengutamakan kualitas, maka akan terlihat dari kemampuan karyawan menciptakan standart pekerjaan untuk dijadikan daya saing perusahaan. Hal ini sesuai Mangkunegara (2009:75) yang menerangkan jika bagaimana individu bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kemauan, ketelitian, dan kualitas yang perusahaan inginkan.

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Loading Factor Kompensasi

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Gaji	Z1.1	0.664	VALID
Tunjangan Pensiun	Z1.2	0.710	VALID
Tunjangan Liburan	Z1.3	0.701	VALID
Tunjangan Hari Raya	Z1.4	0.760	VALID

Sumber: Data diolah SmartPLS 2021

Kinerja terdiri dari indikator yaitu Gaji, Tunjangan Pensiun, Tunjangan liburan, dan Tunjangan Hari Raya. Indikator dominan tertinggi adalah dari kompensasi adalah Tunjangan Hari Raya.

4.1.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)

Goodness of Fit memakai Q^2 dengan berdasar pada koefisien determinasi semua variabel dependen. Q^2 mempunyai rentang nilai $0 < Q^2 < 1$, apabila nilai yang diperoleh semakin mendekati 1; maka menunjukkan jika model makin baik. Koefisien variabel endogen ada di Tabel 4.15

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Goodness of Fit

Model Strukturan	Variabel Endogen	R-Square
1	Kinerja	0.190
2	Kompensasi	0.335

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Nilai R^2 masing-masing variabel endogen adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.190) (1 - 0.335)$$

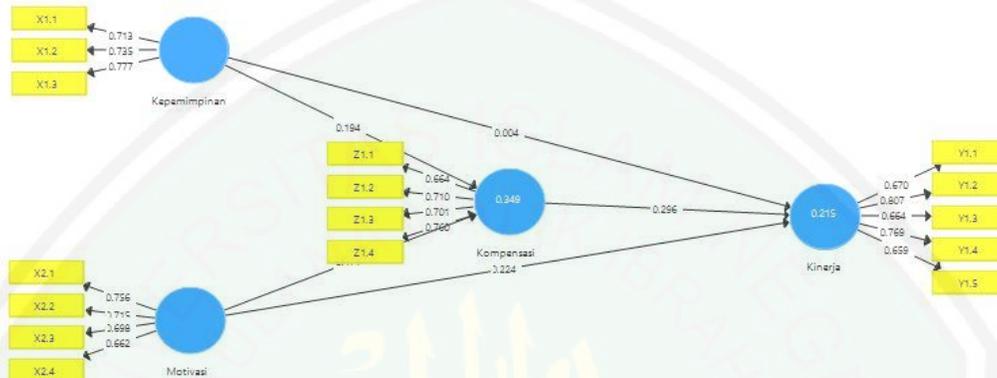
$$Q^2 = 53.86 / 53,86 \%$$

Nilai Q^2 adalah 0.5386; hal ini menunjukkan bahwasanya kontribusi data yang bisa model jelaskan adalah 53,86% dan lainnya diterangkan variabel diluar penelitian ini.

4.1.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model structural dipakai untuk menerangkan hubungan antara variabel m penelitian. Pengujian hipotesis bisa dilihat berdasarkan nilai t statistic dan nilai p-value, apabila nilai yang didapat kurang dari 0.05 maka dinyatakan jika hipotesis diterima. Berikut ini adalah penjelasan pengujian hipotesis.

Gambar 4. 2
Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepemimpinan (X1) tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y)
- 2) Variabel Motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y)
- 3) Variabel Kompensasi (Z) memiliki mempunyai langsung terhadap kinerja (Y)

4.1.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan memakai hasil output model SmartPLS, pengujian model structural & hipotesis dilaksanakan dengan cara melihat hipotesis & model struktural dengan mengestimasi koefisien di jalur & nilai t statistic dengan signifikasi level 0.05. pengujian hipotesis & model hubungan antara variabel dilaksanakan memakai dua

tahapan, berikut: (1) pengujian koefisien jalur langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung (Mediasi)

Hasil pengujian hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

(1) Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis & koefisien jalur pengaruh langsung diantara variabel Motivasi terhadap Kinerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja, serta Kompensasi terhadap Kinerja. Hasil pengujian pengaruh langsung diantara variabel bisa diketahui berdasarkan nilai koefisien jalur, nilai t & probabilitas ada di tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4. 16
Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel terikat	Koefisien jalur	T-statistic	P-values	Ket
Kepemimpinan	Kinerja	0.022	0.034	0.974	Tidak signifikan
Motivasi	Kinerja	0.225	1.761	0.079	Tidak Signifikan
Kompensasi	Kinerja	0.305	2.267	0.024	Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS 2022

Berdasarkan tabel 4.16 maka akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

H1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil output SmartPLS diperoleh nilai t statistic sebesar $0.034 < 1.96$: dengan nilai probabilitas $0.974 > 0.05$. Maka Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $1.761 < 1.96$ dan nilai probabilitas $0.079 > 0.05$. Maka Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $2.267 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.024 < 0.05$. Maka kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

(2) Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Mediasi

H4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening*

Gambar 4. 3

Hasil Pengolahan Data *Sobel Test Calculator*

A:	<input type="text" value="0.316"/>	?
B:	<input type="text" value="0.377"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.171"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.109"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		

Sobel test statistic: 1.62989983

One-tailed probability: 0.05156134

Two-tailed probability: 0.10312267

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan hasil One-Tailed Probability $0.05156134 > 0.05$, Bahwa variabel Kompensasi (Z) tidak dapat memediasi variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening*

Gambar 4. 4

Hasil Pengolahan Data *Sobel Test Calculator*

A:	<input type="text" value="0.379"/>	?
B:	<input type="text" value="0.310"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.120"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.116"/>	?
Calculate!		

Sobel test statistic: 2.04009108
 One-tailed probability: 0.02067063
 Two-tailed probability: 0.04134126

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan hasil One-Tailed Probability $0.02067063 > 0.05$, bahwa variabel Kompensasi (Z) dapat memediasi variabel Motivasi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil oengujian diketahui bahwa kepemimpinan (X₁) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Giling dan Packing PR.Alfi Putra, hal ini dapat dibuktikan dari hasil output SmartPLS diperoleh t statistic sebesar $0.034 < 1.96$: dengan nilai probabilitas $0.974 > 0.05$. Maka kepemimpinan tidak mampu meningkatkan Kinerja karyawan.

Artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang dijalankan belum mampu sepenuhnya mempunyai dampak yang selalu baik atau positif bagi

perusahaan, sebab semakin tinggi suatu pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang dilakukan, maka akan berdampak penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas yang lebih banyak menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai tujuan dalam bekerja, namun belum tentu dapat membawa pengaruh positif dalam pembentukan kepribadian bawahannya untuk ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Sifat amanah harus dimiliki pemimpin, hal ini dikarenakan pemimpin akan diberi tanggung jawab atas tugas yang diberikan, jika tidak amanah akan tugas yang diberikan tentu akan terjadi penyalahgunaan wewenang serta jabatan. Uraian tersebut menunjukkan jika kepemimpinan bukan hanya dipandang untuk memperkaya diri sendiri dan menguasai berbagai fasilitas, namun diartikan sebagai amanah dan pengorbanan yang perlu dilaksanakan sebaik mungkin. Sifat adil juga harus dimiliki oleh seorang pemimpin.. Hal tersebut ditegaskan oleh Allah dalam firman-Nya:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”. (Q.S An-Nissa : 58)

Ayat tersebut bisa disimpulkan jika kepemimpinan merupakan amanah yang perlu diemban dengan bertanggungjawab, amanah, ikhlas, dan adil. Seseorang yang menanamkan sifat kejujuran, karena kejujuran sangat-sangat penting dalam hidup.

Kepemimpinan bukan sekedar bertindak menentukan keputusan, namun kewenangan juga diartikan berbuat seadil-adilnya dan mengayomi.

Kepemimpinan yang berada pada Pr.Alfi Putra merupakan tipe kepemimpinan liberal yang dimana memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk melakukan tugasnya. Cara yang biasa dilakukan oleh tipe kepemimpinan ini adalah membuat anggota nyaman, agar tugas yang diberikan kepadanya cepat selesai. Akan tetapi ternyata tipe ini sesuai dengan kepemimpinan di Pr.Alfi Putra yang dimana perusahaan cenderung memberikan kebebasan terhadap karyawan, dan menjunjung tinggi karyawan, seperti sistem kerja perusahaan yang seperti kekeluargaan, sehingga menimbulkan karyawan yang kurang bertanggung jawab dan menyepelekan terhadap apa yang seharusnya tidak diperbolehkan dalam perusahaan.

Penelitian dilapangan tidak konsisten dengan temuan penelitian dari Widiastuti, (2018) dan Widianingrum (2015) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Marpaung (2014), roasalina dan wati (2020), Murdianto dan Supriyanto (2022) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena pimpinan yang kurang akan memiliki sifat adil terhadap semua karyawan dan lebih menguntungkan terhadap karyawan yang dia senangi padahal seorang pemimpin harus lebih memperhatikan dan mempertahankan team work yang solid dan tidak membeda-bedakan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan hendaknya pemimpin perlu memperhatikan

kebutuhan pegawai seperti memotivasi dan memberikan arahan agar target yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PR.Alfi Putra ditolak.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan Giling dan Packing PR.Alfi Putra. Dari hasil perhitungan t statistic diperoleh nilai $t 1.761 < 1.96$ dan nilai probabilitas $0.079 > 0.05$. Maka Motivasi belum mampu meningkatkan Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengembangan SDM pada PR.Alfi Putra belum memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan maka dari itu diperlukan nya manajemen yang baik dan tepat karena pada dasarnya instansi bukan hanya saja mengharapkan karyawan yang mau dan mampu bekerja secara maksimal, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan, kecakapan serta keterampilan karyawan tidak ada artinya jika tidak memiliki motivasi yang tinggi.

Pada penelitian ini peranan motivasi dalam menunjang kebutuhan fisiologis sangat besar dilihat dari penilaian loading factor pada SmartPLS sebesar 0.756. Namun dalam motivasi sendiri para pemimpin dari PR. ALFI PUTRA masih sangat kurang terhadap karyawan yang dimana diketahui bahwasanya jika seorang karyawan

memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan atau lingkungannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi tidak baik dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Pemberian motivasi terhadap karyawan dirasakan sangat kurang dikarenakan karyawan yang mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton dan ini terbukti dengan adanya lama bekerja pada karakteristik responden sebagian lama bekerja yaitu kurang dari 1 tahun. Dan factor yang memotivasi karyawan agar bekerja lebih lama adalah dengan adanya karyawan senang karena dapat menerima karyawan lain sebagai partner, namun dengan motivasi ini belum cukup untuk mempertahankan karyawan agar bekerja lebih lama di perusahaan PR.Alfi Putra.

Dalam meningkatkan motivasi para karyawan hendaknya perusahaan PR.Alfi Putra memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi setiap bulannya, semisal seperti memberikan gelar best of This Month yang bisa dinilai dari banyaknya jumlah lintingan yang dapat dikerjakan, dan juga hendaknya perusahaan memberikan gathering atau diadakan semacam permainan yang lebih mengakrabkan satu sama lainnya karena jika karyawan merasa nyaman dengan perusahaan dan orang-orang di dalam perusahaan, maka mereka akan lebih bersemangat lagi untuk bekerja.

Penelitian dilapangan tidak konsisten dengan temuan penelitian dari Larasati dan Gilang, (2014) dan Wijaya (2015) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian dari Dhermawan, (2012) dan Theodora (2015) yang menyatakan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan

demikian hipotesis kedua penelitian yaitu Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PR.Alfi Putra ditolak.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi (Z) terhadap Kinerja (Y) karyawan Giling dan Packing PR.Alfi Putra. Dari hasil output perhitungan SmartPLS, t statistic diperoleh nilai t hitung sebesar $2.267 > 1.96$ dan nilai probabilitas $0.024 < 0.05$ maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PR.Alfi Putra Trenggalek.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan dari sandang, pangan dan papan. Sementara disisi perusahaan sendiri membayar karyawan agar bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan bertujuan mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan pasti membutuhkan adanya kompensasi atau imbalan yang cukup yang dimana kompensasi akan mempengaruhi semangat bekerja dan produktivitas dari seorang karyawan hal ini sejalan Menurut Hasibuan (2017:119) bahwasanya kompensasi merupakan pendapatan berupa uang yang diterima karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada

perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang baik merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Didalam Al-Quran sendiri membahas mengenai kompensasi, seperti yang di jelaskan di dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” QS. At Taubah ayat 105.

Penjelasan mengenai surat QS. At Taubah ayat 105 adalah :

Penjelasan QS. At Taubah ayat 105 adalah: Bekerjalah kamu hanya karena Allah dengan pekerjaan bermanfaat bagi masyarakat umum atau diri sendiri dan Allah akan menilai dan memberikan ganjaran. Arti ganjaran disini yaitu kompensasi ataupun upah. Berdasarkan ayat tersebut juga diketahui jika Allah memerintah manusia bekerja serta Allah pasti memberikan balasan.

Karyawan berhak mendapatkan kompensasi dan kompensasi adalah kewajiban perusahaan untuk memenuhinya. Apabila karyawan telah menjalankan tugas yang perusahaan berikan, maka karyawan juga berhak memperolehnya.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan sesuai dengan uji deskripsi variabel penelitian yaitu sebesar 3.46 hal ini menunjukkan bahwasanya PR.Alfi Putra memberikan gaji ataupun kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan. Kompensasi yang diterima pada PR.Alfi Putra pemberian nya sesuai

dengan hasil gilingan yang di capai oleh para karyawan. Pada rokok sebanyak 1250 gilingan mendapatkan penghasilan sebesar Rp.25.000. Pemberian kompensasi ini diberikan selama 10 hari 1 kali jika dikalkulasikan maka 1 bulan karyawan giling diberikan kompensasi kerja selama 3 kali. kompensasi ini apabila diterapkan dengan baik maka akan menciptakan motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan Herdian (2010); Fauzi (2014); dan Wijaya (2015) yang menerangkan bahwasanya Kompensasi memiliki pengaruh signifikan serta terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis Kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PR.Alfi Putra diterima

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kompensasi (Z) Sebagai Variabel *Intervening*

hasil output Sobel dengan menggunakan *Sobel Test Calculator* memperoleh nilai signifikansi $0.05156134 > 0.05$. hal ini menunjukkan bahwasanya variabel Kompensasi tidak bisa memediasi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini menggambarkan jika Kepemimpinan selaku variabel *Intervening* tidak dapat memprediksikan perubahan kinerja melalui kompensasi. Kompensasi selaku variabel *intervening* justru melemahkan pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Willy et al (2021), yang mengungkapkan jika Kompensasi bisa memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini sesuai Penelitian Waskito et al (2017) yang menerangkan

bahwasanya kompensasi tidak bisa memediasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan jika kinerja kepemimpinan perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan secara berkelanjutan, tanpa harus menimbang variabel Kompensasi. Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kompensasi sebagai variabel intervening ditolak.

4.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening.

Hasil output Sobel melalui *One-tiled probability memperoleh signifikansi* $0.02067603 > 0.05$, jika variabel Kompensasi bisa memediasi variabel Motivasi terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika kompensasi selaku variabel intervening meningkatkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, sehingga jika karyawan memperoleh Kompensasi sesuai kinerjanya dan dimotivasi, maka akan menjadikan karyawan memiliki kinerja yang meningkat. Hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening diterima.

Hasil yang didapat dari penelitian ini sejalan dengan Suryanto (2020), beliau menerangkan jika Kompensasi bisa memediasi Motivasi terhadap Kinerja. Kompensasi di Pr Alfi Putra diartikan dorongan atau motivasi yang karyawan rasakan secara langsung atau tidak yang didapatkan dari perusahaan. Kompensasi bisa menjadikan karyawan taat dan patuh terhadap norma-norma serta ketentuan yang ada, sehingga bisa menghasilkan kinerja baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, yang dibuktikan melalui uji t statistic. Hasil yang diperoleh dari uji t adalah $0.034 < 1.96$ dan nilai probabilitasnya adalah $0.974 > 0.05$. hal ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja, dan kepemimpinan tidak bisameningkatkan Kinerja karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek.
2. Variabel Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja, yang diuji dengan t statistic. Hasil yang didapatkan dari nilai t adalah $1.761 < 1.96$ dan probabilitasnya bernilai $0.079 > 0.05$. hal ini menunjukkan jika Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan & positif, selain itu juga motivasi tidak meningkatkan Kinerja Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek.
3. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan & positif terhadap Kinerja, yang dibuktikan hasil t statistic. nilai t hitung yang didapatkan sebesar $2.267 > 1.96$ serta probabilitasnya bernilai $0.024 < 0.05$. hal ini

menunjukkan jika Kompensasi berpengaruh signifikan & Positif, selain itu juga bisa meningkatkan Kinerja Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek.

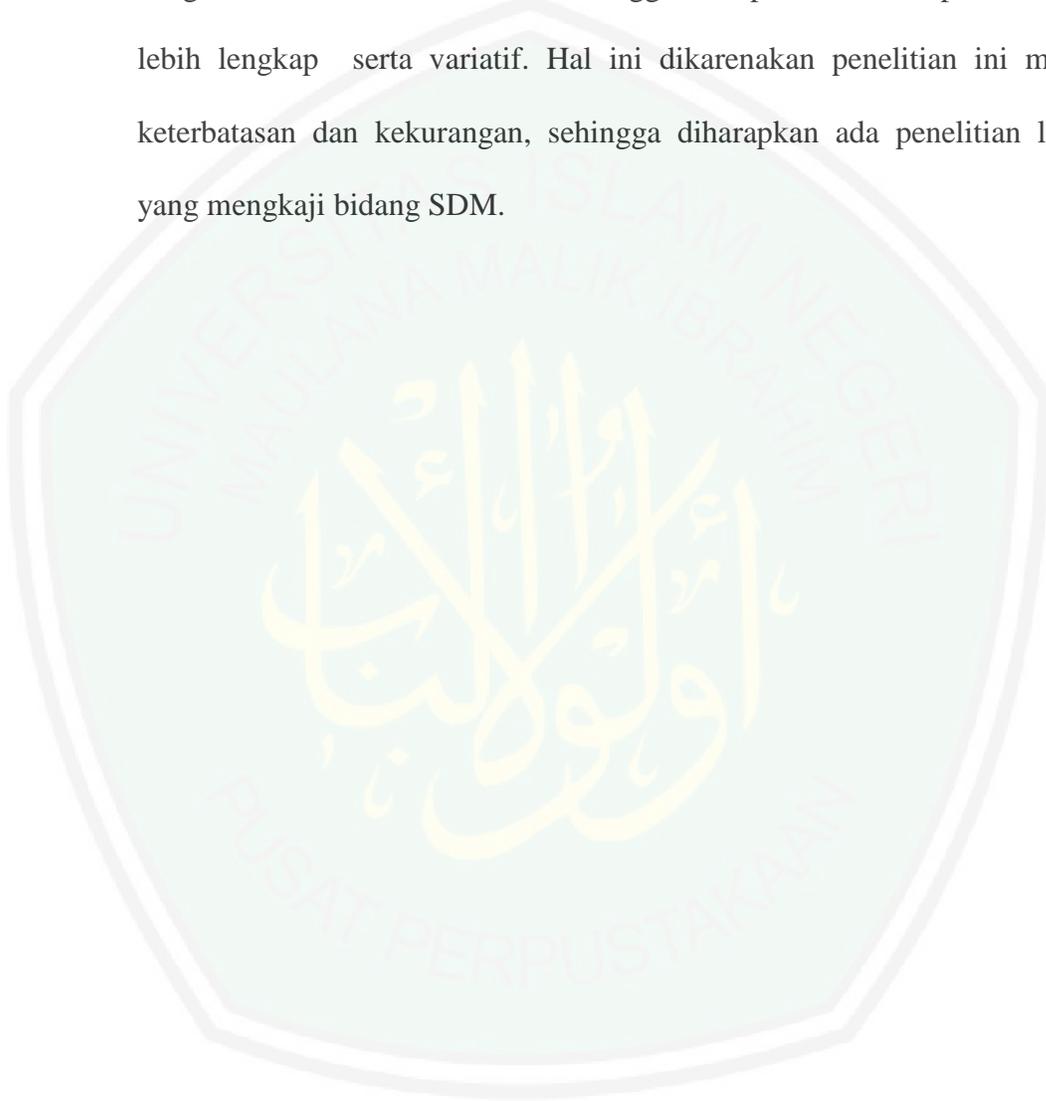
4. Kompensasi tidak bisa memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja, yang dibuktikan melalui perhitungan uji sobel calculator dengan hasil $0.05156134 > 0.05$. hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi tidak bisa memediasi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek.
5. Kompensasi bisa memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, yang dibuktikan melalui perhitungan uji sobel calculator yang hasilnya $0.02067603 > 0.05$. sehingga variabel Kompensasi bisa memediasi variabel Motivasi Kinerja Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Bagi perusahaan PR.Alfi Putra Trenggalek, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memperhatikan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti budaya organisasi, komitmen dan kompensasi agar kinerja yang dihasilkan oleh Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek dapat meningkat terus menerus dari yang sebelumnya.

2. Bagi peneliti berikutnya diharap dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai Pengaruh kinerja, Kompensasi, serta kepemimpinan dengan memakai variabel lain , sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma, 2004, Manajemen Supervisi. Jakarta Rajawali Press
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Aji, S. W., Suddin, A., & Suseno, Y. D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PT Wahana Sun Solo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2).
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Achmad Sani, S. E. (2007). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Dan Faktor Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Uin Malang. *Iqtishoduna*, 2(2).
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture.
- Dayana Indri dan Marbun Juliaster. (2018). *Motivasi kehidupan menjalani proses kehidupan untuk kualitas hidup yang lebih baik*. Jakarta: Guepedia
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). *Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.

- Gilbert, S., & Kelloway, E. K. (2018). Self-determined leader motivation and follower perceptions of leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Gautam, D. K., & Basnet, D. (2020). Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Hardani, Aulia Nikmaturl *et al.* (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A.S., & As, N. (2022). Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance: A Case From Tourism Company In Indonesia. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kismono, Gugup, 2011, *Bisnis Pengantar, Edisi Dua*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Murdianto, I. B., Supriyanto, A. S (2021) The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation. *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (The Ajhssr)*, 05(2),21-27

- Mar'at. (1982). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Bandung : Ghalia Indonesia
- Mangkunegaran, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33-40.
- Nurlena, N. (2020). Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 24-32.
- Orabi, T. G. A. (2016). The impact of transformational leadership style on organizational performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89-102.
- Prasetyo Bambang dan Jannah Miftahul L. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Rosdiana, D., & Indriasih, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Ramli . 2014. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ejournal Administrative Reform*, Volume 2, Nomor 1, 2014. 809-810
- Rahadiyan, A., Triatmanto, B., & Respati, H. (2019). The effect of motivation and situational leadership style towards employee performance through work satisfaction at developer company. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering-IJASRE*, 5(4), 249-256.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2019. *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: UIN Maliki Press
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., Idris, I., Susminingsih, S., & Iswanto, B. (2020). Leadership styles as a predictor of the voluntary work behaviors of bank employees. *IJEM International Journal of Economics and Management*, 14(1), 1-11.
- Murdianto, I. B., Supriyanto, A. S (2021) The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation. *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (The Ajhssr)*, 05(2),21-27
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 98-106.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan

- Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693-617.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Tanzeh Ahmad. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras
- Vilkinas, T., Murray, D. W., & Chua, S. M. Y. (2019). Effective leadership: Considering the confluence of the leader's motivations, behaviours and their reflective ability. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Widiastuti, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(3).
- Widiananingrum, Y. (2015). Pengaruh kepemimpinan situasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan di Hotel Pandanaran Semarang). *Artikel Jurusan Manajemen*.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Willy, T. L., Minarsih, M. M., & Harini, C. (2021). Pengaruh Persepsi Masyarakat, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Desa Dukun Kabupaten Magelang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 7(1).
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Widodo, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(1).
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**Kuisisioner Penelitian Skripsi****Oleh: Nurmansyah Ariga****PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK**

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Karyawan Pr Alfi Putra

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner berikut ini. Yang bertujuan untuk menggali penilaian/pendapat/presepsi Bapak/Ibu/Sdr yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan Pr Alfi Putra.

Informasi yang kami peroleh ini untuk keperluan akademis. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pernyataan dari kuisisioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i kami mengucapkan banyak terimakasih.

Umur : 15-25 26-36 37-47 48-58 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan Lama kerja : 0-1 Thn 1-5 Thn 6-10 Thn Posisi : *(wajib diisi)*

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda ceklist tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat setuju**S** : Setuju**N** : Netral**TS** : Tidak Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kepemimpinan (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor / Pabrik terjadi persoalan ataupun kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.					
2.	Pimpinan selalu berkontribusi dalam pencapaian keberhasilan					
3.	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya.					

Variabel Motivasi (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti sandang pangan dan papan sudah terpenuhi.					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan PR. ALFI PUTRA menyediakan jaminan kesehatan kerja					
3.	Saya merasa sangat senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner dengan baik.					
4.	Pemberian hadiah atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi bagi karyawan					

Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan target waktu kerja yang ditetapkan perusahaan					
4.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan di tempat kerja.					

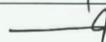
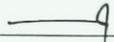
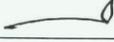
Variabel Kompensasi (Z)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					
2.	Tunjangan hari raya yang saya dapatkan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3.	Tunjangan pensiun yang didapatkan sesuai dengan pengabdian yang diberikan pada perusahaan.					
4.	Tunjangan liburan yang diberikan mampu menghilangkan kepenatan					

LAMPIRAN 2

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nurmansyah Ariga
 NIM/Jurusan : 18510011
 Pembimbing : Prof.Dr.H. Achmad Sani Supriyanto, S.E, M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel *intervening* Di PR.Alfi Putra Trenggalek

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	13 Oktober 2021	Konsultasi Proposal BAB 1,2,3	
2.	20 Oktober 2021	Konsultasi Proposal BAB 1,2,3	
3.	17 Januari 2022	Revisi & Acc Proposal	
4.	9 Februari 2022	Seminar Proposal	
5.	10 Februari 2022	Revisi & Acc Proposal	
6.	8 Maret 2022	Konsultasi BAB 5 dan 5	
7.	10 Maret 2022	Revisi Bab 4 dan 5	
8.	11 Maret 2022	Acc Keseluruhan	

Malang, Maret 2022

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP 197406042006041002

LAMPIRAN 3

SURAT BEBAS PLAGIARISME



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Numansyah Ariga
NIM : 18510011
Handphone : 089530656084
Konsentrasi : SDM
Email : nurmanyahariga@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Pr. Alfi Putra Trenggalek

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	25%	5%	17%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 April 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004

LAMPIRAN 4

Surat Keterangan Bukti Penelitian

PR. ALFI PUTRA - TRENGGALEK

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini atas nama manajer perusahaan :

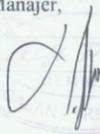
Nama : Sutrisno Hadi Wibowo
Jabatan : Manajer
Alamat : Kayujaran, Gembleb Kec. Pogalan, Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur 66371
Menerangkan dengan ini sebenarnya bahwa :
Nama : Nurmansyah Ariga
NIM : 18510011
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Adalah mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang benar-benar telah melakukan penelitian / observasi guna penyusunan skripsi di Perusahaan Alfi Putra dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PR. ALFI PUTRA"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Trenggalek, 26 Februari 2022

Manajer,



Sutrisno Hadi Wibowo

LAMPIRAN 5

PRODUKSI ROKOK PADA PR.ALFI PUTRA



LAMPIRAN 6**BIODATA PENELITI**

Nama : Nurmansyah Ariga
 Tempat, Tanggal Lahir : Palangkaraya 26, Agustus 2000
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Jl. Kalui No 27 Rt 01 Rw 08 Kec
 Jekan Raya Kel Bukit Tunggal
 Palangkaraya
 Agama : Islam
 No Whatsap : 089530656084
 Email : nurmansyahariga@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2012 : Sdn 6 Bukit Tunggal
 2012-2015 : Mtsn 2 Palangkaraya
 2015-2018 : Man Model Palangkaraya
 2018-2022 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UinMalikiMalang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (Pkpba) Uin Maulana
 Malik Ibrahim Malang
 2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (Pkbbi) Uin
 Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2016-2017 : Ketua Decoration Creativ
 2015-2017 : Osis
 2016-2017 : Dance Boy In The School
 2018-2019 : Presiden Mahad Uin Malang
 2020-2021 : Generasi Bank Indonesia