

## Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Denso Manufactur Indonesia

Krisda Kartika Simangunsong<sup>1)\*</sup>, Rinintha Parameswari<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>[kartika123@gmail.com](mailto:kartika123@gmail.com)

<sup>2)</sup>[rinintha.parameswari@ubd.ac.id](mailto:rinintha.parameswari@ubd.ac.id)

---

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

---

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kepemimpinan  
Motivasi  
Kompensasi  
Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja merupakan salah satu factor penting dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil. Seringkali kualitas kinerja karyawan menurun biasanya hal ini terjadi karena karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti membuat pernyataan terkait masing-masing variable dalam bentuk kuesioner kemudian menyebarkan kepada responden sebanyak 155. Untuk variable X1 menunjukkan nilai t hitung > t table 1,137, variable X2 menunjukkan nilai t hitung > t table 3,751, variable X3 menunjukkan nilai t hitung > t table 3,379. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

### I. PENDAHULUAN

Seperti yang dinyatakan oleh hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi kebutuhan kuantitas dan kualitas perusahaan. Informasi yang dikumpulkan dari penilaian kinerja karyawan menunjukkan apakah perusahaan telah berkembang atau tidak. Ini berarti penurunan atau peningkatan penjualan adalah kemajuan perusahaan, dan kemajuan ini pasti disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik. Motivasi, juga dikenal sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, adalah salah satu komponen yang mempengaruhi perilaku manusia. Ini dapat mendorong seseorang untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut (Sucitro dan Tholok, 2022) motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak bertindak sering disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan atau alasan tersebut biasanya berasal dari

sumber dalam maupun luar, dan faktor luas hanyalah pemicunya.

Untuk menghasilkan barang dan jasa, kinerja yang baik dari semua sumber manusia diperlukan. Pada dasarnya, organisasi dijalankan oleh manusia, jadi penilaian pekerja adalah penilaian bagaimana orang-orang menjalankan peran mereka dalam organisasi. Akibatnya, evaluasi kinerja manajemen yang konsisten seringkali berdampak pada psikologi dan perilaku manajer pusat. Karena karyawan membutuhkan kecerdasan emosional untuk menyelesaikan masalah, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengelola perasaan mereka dan memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk tetap teguh dalam menghadapi masalah, yang mengakibatkan pertanggung jawaban yang dinilai kinerja perusahaan. Sumber daya manusia

memegang peranan dalam setiap sektor industri dan dalam proses operasional, karena sumber daya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk membangun dan mengembangkan Perusahaan dalam mencapai tujuan

Menurut (Theorando, Sepdita;Kusnawan, 2021)Setiap perusahaan sering menghadapi masalah kinerja karyawan, jadi manajer akan selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan atau pencapaian yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan dan melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Hal ini mengingatkan bahwa sumber daya manusia, khususnya karyawan, memainkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik karyawan berhasil dalam setiap organisasi. Bahkan dikatakan bahwa peran kepemimpinan menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas organisasi

Menurut (Wiediya dan Andy, 2022)Selain itu, disiplin kerja dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dan berfungsi sebagai inspirasi bagi mereka untuk mengembangkan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang berdisiplin tinggi. Pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan aturan perusahaan atau organisasi yang berlaku dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pengendalian diri karyawan adalah disiplin kerja, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara rutin untuk menunjukkan seberapa sungguh karyawan dalam sebuah organisasi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Menurut (Argrelia, 2023)

“Disiplin yakni kegiatan manajemen yang mendorong ketaatan terhadap standar kerja perusahaan”.

Menurut (Prihartono, 2019)

kepemimpinan; ini adalah sikap orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama kepemimpinan dimasa sekarang ini sangatlah kompleks karena kepemimpinan bukan hanya diharapkan bisa memimpin tetapi juga rekan kerja yang baik.

### **Motivasi**

Menurut (Putri dan Widiyanto, 2022)

motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Menurut (Prihartono, 2019)

Motivasi dalam diri seseorang membuatnya mudah memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Karena motivasi setiap orang berbeda-beda, manajemen harus menangani masalah ini karena penurunan motivasi karyawan berdampak langsung pada kinerja mereka.

### **Kompensasi**

Menurut (Sucitro dan Tholok, 2022)

Semua uang yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung, disebut kompensasi. menyatakan bahwa "kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman, atau pegawai-pegawai yang tidak melakukan pengawasan dan tata usaha."

Menurut (Simamora dan Sambas, 2023)

“kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Kinerja karyawan (Aknes dan Silaswara, 2023)

### **Kinerja karyawan**

(Aknes dan Silaswara, 2023)

"kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama"

Menurut : (Edy Sutrisno, 2020)

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai standar dengan akurasi, efektifitas, kecepatan yang ditetapkan oleh Perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja, salah satu factor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, kinerja karyawan adalah lingkungan.

## **III. HASIL**

### **1. Tabel Model Summary**

#### **Uji Autokorelasi**

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.402	2.90948	1.845

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

berdasarkan tabel output model summary diatas, diketahui nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 1,845. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus  $(k ; N)$ . Adapun jumlah variabel independen adalah 3 atau “k” = 3, sementara jumlah sampel atau “N” = 115, maka  $(k ; N) = (3 ; 115)$ . Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel durbin Watson. Maka ditemukan nilai dl sebesar 1,643 dan du 1,749.

Nilai durbin-watson (d) sebesar 1,845 lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,749 dan kurang dari  $(4-du) 4-1,749 = 2,251$ . Maka sebagai mana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin-watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

## Hasil (R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.402	2.90948

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari *output* tersebut, didapat nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.418 atau sebesar 41,8%. Dengan demikian berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel x1, x2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 41,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diulas pada riset ini.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### *Coefficientsa*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.782	2.756		5.726	.00
	Kepemimpinan	.085	.075	.116	1.137	.258
	Motivasi	.466	.124	.521	3.751	.000
	Kompensasi	.037	.096	.047	.379	.705

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan output yang diperoleh :

1. untuk variabel (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,137 dan nilai signifikansi 0,258. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,137 < 1,658$ ) dan nilai sig dengan taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,258 > 0,05$ . Sehingga menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama
2.  $1,137 > 1,658$ ) dan nilai sig dengan taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Sehingga menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X<sub>2</sub> terhadap Y.
3. untuk variabel (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,379 dan nilai signifikansi 0,705. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,379 > 1,658$ ) dan nilai sig dengan taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,705 > 0,05$ . Sehingga menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X<sub>3</sub> terhadap Y.

- Uji F

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	675.370	3	225.123	26.594	.000 <sup>b</sup>
	Residual	939.621	111	8.465		
	Total	1614.991	114			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, motivasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26,594 > 3,08$ ) dan nilai signifikansi pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara X1, X2, X3 Terhadap Y.

#### IV. KESIMPULAN

1. Untuk variabel (X1), nilai thitung 1,137 dan nilai signifikansi 0,258, sehingga thitung  $>$  ttabel (1,137 lebih besar dari 1,658), dan nilai sig dengan taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,258 > 0,05$ . Jadi, menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif atau signifikan antara X1 dan Y.
2. Untuk variabel (X2), nilai thitung sebesar 3,751 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga thitung  $>$  ttabel karena  $3,751 > 1,658$ , dan nilai sig dengan taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Karena itu, hipotesis pertama diterima berdasarkan kriteria uji hipotesis secara parsial, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara X2 dan y
3. Untuk variabel (X3), nilai thitung sebesar 0,379 dan nilai signifikansi sebesar 0,705. Oleh karena itu, thitung  $>$  ttabel ( $0,705 > 1,658$ ), dan nilai sig dengan taraf  $\alpha = 5\%$  adalah  $0,705 < 0,05$ . Jadi, hipotesis pertama ditolak, menurut kriteria uji hipotesis secara parsial. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara X3 dan Y.

## DAFTAR PUSTAKA

- THEORANDO, SEPDITA;KUSNAWAN, A. (2021) “KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . MITRA MAKMUR DWIJAYA,” *EKONOMI DAN BISNIS*, 1(1).
- PUTRI, G.A. DAN WIDIYANTO, G. (2022) “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GUNUNG MANDIRI INTERNUSA,” *EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 1(1), HAL. 1–11. TERSEDIA PADA: [HTTP://JURNALMAHASISWA.UMA.AC.ID/INDEX.PHP/JIMBI](http://jurnalMAHASISWA.UMA.AC.ID/INDEX.PHP/JIMBI).
- Pitaloka, M. dan Silaswara, D. (2023) “Pengaruh Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrahprima Perdana,” *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), hal. 1–10. Tersedia pada: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>.
- Wiediya, W. dan Andy, A. (2022) “Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa,” *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), hal. 150–163.
- Aknes, A. dan Silaswara, D. (2023) “Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika,” *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), hal. 432–441.
- Putri Handayani, M. (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja , Kecerdasan Emosional , dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Victory Chingluh Indonesia,” 3(1), hal. 86.
- Sucitro, N. dan Tholok, F.W. (2022) “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dwi Java Trasindo,” *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2). Tersedia pada: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1613%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/1613/958>.