

## **PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA REFRIGERATOR N5 PT. HARTONO ISTANA TEKNOLOGI)**

**Ahmad Nur Azis<sup>1)</sup>, Arif Miftanudin<sup>2)</sup>, Desy Cahyaningrum<sup>3)</sup>,  
Maghfiroh Hertiana<sup>4)</sup>**

<sup>1),2),3),4)</sup> Universitas Semarang, Indonesia  
Jalan Soekarno Hatta, Semarang

Email: [benidollo.sinatra@gmail.com](mailto:benidollo.sinatra@gmail.com) <sup>1)</sup>, [arifmiftanudin2331@gmail.com](mailto:arifmiftanudin2331@gmail.com) <sup>2)</sup>,

[dessypensate@gmail.com](mailto:dessypensate@gmail.com) <sup>3)</sup>, [mghfrhrtan@gmail.com](mailto:mghfrhrtan@gmail.com) <sup>4)</sup>

---

### **ABSTRACT**

*This research aims to empirically test motivation, leadership and compensation for employee performance. The problems faced by PT. Hartono Istana Teknologi is the increasingly low performance of employees at the company. The population of this study were employees of N5 PT. Hartono Palace of Technology. The sample used in this research was 96 respondents. This research uses a purposive sampling method and a questionnaire with a Likert scale measurement. The data obtained was then analyzed using SPSS 25 which includes validity test, reliability test, classic hypothesis test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing with t test and f test, as well as analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this test show that Motivation (X1) has a negative and significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, Leadership (X2) and Compensation (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the coefficient of determination test, the value (Adjusted RSquare) obtained was 0.711, which means 71.1% at PT. Hartono Istana Teknologi is influenced by the variables Motivation, Leadership and Compensation while the remaining 29.9% is influenced by other variables outside the model studied.*

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

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Motivasi, Kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Masalah yang dihadapi PT. Hartono Istana Teknologi adalah semakin rendahnya Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tersebut. Populasi penelitian ini adalah karyawan N5 PT. Hartono Istana Teknologi. Sample yang digunakan dalam penelitian ini ialah 96 responden. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan kuesioner dengan ukuran skala likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil pengujian ini menunjukkan Motivasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Kepemimpinan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted RSquare) yang diperoleh sebesar 0.711 yang berarti 71.1 % di PT. Hartono Istana Teknologi dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 29.9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

---

**Kata kunci:** Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi Kinerja Karyawan

---

## 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi atau perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak mampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi. PT Hartao Istana Teknologi, sebagai salah satu pemain utama dalam industri teknologi, menghadapi tantangan serupa. Divisi Refrigerator N5, yang merupakan bagian penting dari operasi perusahaan, memiliki peran krusial dalam memastikan efisiensi dan kualitas produk. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di divisi ini menjadi sangat penting.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Output perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut (Rachmat, 2014:3) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas kerja individu atau kelompok yang menghasilkan suatu kegiatan tertentu yang dihasilkan dari keterampilan alami atau keterampilan yang diperoleh dan keinginan untuk berhasil.

Singgih Baharudin Moor, (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepemimpinan. Prayatna & Subudi, (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Harahap & Khair, 2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau lainnya yang diberikan kepada karyawan secara adil atas jasa yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain itu mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peran yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi karyawan yang lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja

karyawan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Motivasi**

Motivasi kerja adalah motivasi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja erat kaitannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. (Abdul Kadir, 2018), mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan dan menunjang perilaku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Menurut (Lusri & Siagian, 2017), motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

(Akbar Abbas, 2023), mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Faktor internal dan Faktor eksternal. Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Mulyani, Suprayitno, & Rahadhini, 2022), yaitu: Gaji, keberhasilan, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan.

### **2.2 Kepemimpinan**

Manajemen adalah suatu perilaku yang mengarahkan untuk bertindak sesuai dengan apa yang perlu dilakukan dan dicapai (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). (Retnowati et al., 2023), manajemen yang efektif menetapkan tujuan kebijakan perusahaan, menawarkan peluang karir yang luas kepada karyawan, mengakui kerja keras mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

(Halawa, Dakhi, & Zogoto, 2021), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap organisasi yaitu: kepribadian, harapan, karakteristik, kebutuhan pekerjaan. Menurut (Wasiman, 2021), kepemimpinan terdiri dari beberapa indikator yaitu: Kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan emosi.

### **2.3 Kompensasi**

Membayar karyawan adalah jenis imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Jika karyawan memandang kompensasi perusahaan sudah tepat, maka dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan. Penghargaan sangat penting bagi karyawan karena karyawan mengharapkan menerima kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan kesejahteraannya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Djamil Mz & Zaenudin, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut (Subakti., 2022), antara lain: Produktivitas, Kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Adapun indikator-indikator yang kompensasi yang dikemukakan menurut Azhar (2020) sebagai berikut: Gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

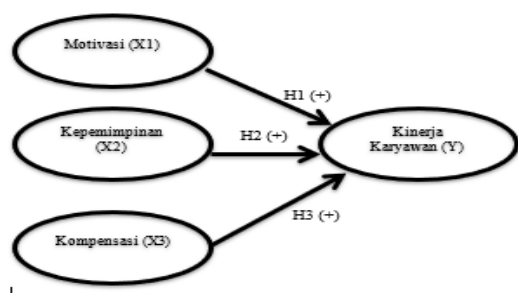
### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Abdul Kadir, 2018). Pengukuran kinerja adalah alat manajemen berbasis kinerja yang digunakan dalam evaluasi kinerja, yaitu. mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, program atau kegiatan. Kemudian menurut (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi oleh beberapa pihak untuk mengetahui tingkat

pencapaian hasil kantor terkait dengan visi yang dilaksanakan oleh perusahaan atau perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatifnya, dampak negatif dari kebijakan tersebut.

Menurut (Pradipta & Musadad, 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja. Tercapai atau tidaknya kinerja perusahaan dapat dilihat dari tercapainya indikator dalam kinerja. Indikator merupakan segala sesuatu yang dijadikan acuan atau petunjuk dan berfungsi sebagai pedoman dalam memberikan penilaian. Menurut (Glorianismus et al., 2023) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesis Penelitian

### Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian (Saputra & Fernos, 2023), menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan didukung hasil penelitian (Dewi & Yuvika, 2022), diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut (Dewi & Yuvika, 2022), Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya tercermin dari keterampilannya saja, namun juga bagaimana seseorang memimpin dan mempengaruhi rekan-rekannya untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi perusahaannya. Menurut (Afifah & Aprih, 2020), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian lain yaitu menurut (Mulyani, Suprayitno, & Rahadhini, 2022), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam efektivitas perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan Sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan:

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibayangkan kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus (Zaqiyah et al., 2023). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat juga sangat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Zaqiyah et al., 2023). Menurut (Abadi, Kalpikawati, & Rastitiati, 2023), gaji ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitompul dan Ratnasari, 2019).

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi produksi bagian Refrigerator N5 dengan jumlah 96 responden. metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono, 2019). Menurut Sunarto, Fajari, (2017) rumus dalam menghitung sampel pada populasi yang tidak diketahui adalah sebagai berikut:

$$n = \left( \frac{Z_{\alpha/2} \sigma}{e} \right)^2 = \left( \frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05} \right)^2 = 96,04$$

#### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat diperlukan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan analisis data baru dapat dilakukan setelah peneliti memperoleh bahan penelitian sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuesioner atau google forms.

#### 3.3 Uji kualitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas mengukur valid atau tidaknya survei tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Trichahya Avilya & Ghozali, 2022). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar hasil pengukuran dengan objek yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

#### 3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan metode statistic deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas.

#### 3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Trichahya Avilya & Ghozali, 2022). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Motivasi, Kepimpinan, Kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa penelitian dengan jumlah 96 responden menunjukkan bahwa penggolongan jenis kelamin yang paling banyak adalah yaitu 54 % dari total, sedangkan laki-laki hanya 33% dari total responden. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa penelitian dengan jumlah 96 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan usia yang

paling banyak pada usia 20 tahun s/d 25 tahun yaitu 64 % dari total responden yang diikuti, dan di golongan 26 tahun s/d 30 tahun dengan presentasi 15% dari total responden, sisanya untuk golongan dengan rentan usia diatas 30 tahun dengan presentase 14 % dan 5 % untuk usia 18 tahun s/d 20 tahun.

#### 4.2 Hasil Uji kualitas Instrumen

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 5 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 75 % ( $\alpha = 5\%$ ), derajat kebebasan ( $df = n - 3 = 150 - 3 = 147$ ) didapati  $r$  tabel = 0,195 Jika  $r$  hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item – Total Correlation) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005), Dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r.hitung	r.tabel	Keterangan
Motivasi (x1)	X1.1	0,622	0,6	Valid
	X1.2	0,622	0,6	Valid
	X1.3	0,646	0,6	Valid
	X1.4	0,685	0,6	Valid
Kepemimpinan (x2)	X2.1	0,637	0,6	Valid
	X2.2	0,664	0,6	Valid
	X2.3	0,626	0,6	Valid
	X2.4	0,733	0,6	Valid
Kompensasi (x3)	X3.1	0,692	0,6	Valid
	X3.2	0,733	0,6	Valid
	X3.3	0,693	0,6	Valid
	X3.4	0,669	0,6	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,980	0,6	Valid
	Y2	0,857	0,6	Valid
	Y3	0,904	0,6	Valid
	Y4	0,980	0,6	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai  $r$  hitung untuk seluruh nilai tes adalah positif dan lebih tinggi dari nilai  $r$  pada tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji validitas dan dianggap valid.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Standart Coefficient Alpha	Keterangan
Motivasi (x1)	X1.1	0,732	0,7	Reliabel
	X1.2	0,719	0,7	Reliabel
	X1.3	0,726	0,7	Reliabel
	X1.4	0,711	0,7	Reliabel
Kepemimpinan (x2)	X2.1	0,735	0,7	Reliabel
	X2.2	0,726	0,7	Reliabel
	X2.3	0,738	0,7	Reliabel
	X2.4	0,711	0,7	Reliabel
Kompensasi (x3)	X3.1	0,712	0,7	Reliabel
	X3.2	0,749	0,7	Reliabel
	X3.3	0,711	0,7	Reliabel
	X3.4	0,718	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,795	0,7	Reliabel
	Y2	0,814	0,7	Reliabel
	Y3	0,814	0,7	Reliabel
	Y4	0,795	0,7	Reliabel

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), dengan ketentuan apabila hasil Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,7 maka indikator atau kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha lebih besar dari 0,70.

### 4.3 Pengujian hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Bandingkan nilai efektif t dengan nilai efektif 0,05. Hasil analisis uji t dengan program SPSS 25 dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji t**

Variabel	thitung	Signifikansi	Ket.
Motivasi (X1)	9,603	0,000 < 0,05	Signifikan
Kepemimpinan (X2)	6,014	0,000 < 0,05	Signifikan

Kompensasi (X3)	9.479	0,000< 0,05	Signifikan
-----------------	-------	-------------	------------

Sumber: Data Primer yang dioleh dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan H<sub>1</sub> diterima. Selanjutnya, dapat ditunjukkan pula signifikansi variable kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehinggadapat disimpulkan H<sub>2</sub> diterima.

#### 4.4 Uji Koefisien Determinasi (R)

**Tabel 4 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 <sup>a</sup>	,711	,701	1,302	1,535

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang dioleh dengan SPSS 25

Berdasarkan menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0.711 yang berarti 71.1 % di PT. Hartono Istana Teknologi dipengaruhi oleh variabel Motivasi , Kepemimpinan dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 29.9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

#### 4.5 Pembahasan

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian Hipotesis menghasilkan Nilai t hitung sebesar -9,603 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin Menurunnya Motivasi maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan. Menurut Sitompul & Ratnasari, (2019) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah ataupun tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya Motivasi maka dapat dipastikan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan akan meningkat karena karyawan merasa apa yang telah dilakukan telah sesuai dengan apa yang telah disepakati. Maka dengan meningkatnya Motivasi akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dan akan mengalami peningkatan. Dalam beberapa penelitian dapat dibuktikan bahwa Motivasi yang didapatkan dapat meningkatkan jumlah Kinerja Karyawan pada suatu Perusahaan.

Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dalam penelitian dari (Saputra & Fernos, 2023), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt. Media Surya Produksi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi , Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan . Penelitian iini di dukung oleh Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti (2019) Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 6.014 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini



diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat Kepemimpinan pada seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Meilasari, (2018) yang berjudul Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang menjelaskan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik orang tersebut, karena orang tersebut tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan. Kepemimpinan muncul sebagai bentuk ketidaksesuaian individu dengan lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi stres yang dialami karyawan pada saat melakukan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga mempengaruhi reaksi emosional, proses berpikir dan kondisi fisik karyawan sehingga berdampak pada penurunan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja.

Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan . Dalam penelitian Ihwanti & Gunawan, (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Masalah stress yang dialami oleh setiap karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan karena stress yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut hasil penelitian, stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit bahkan akan mengundurkan diri. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil hipotesis menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 9.479 bernilai negatif dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi pada seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Telah dibuktikan oleh NingTyas et al., (2020) dan Heruwanto et al., (2019) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **5 KESIMPULAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hartono Istana Teknologi), maka diperoleh kesimpulan: Motivasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu,  $-9.603 > 1,661$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ . Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu,  $6.014 > 1,661$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ . Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $.476 < 1661$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,0 > 0,005$ .

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Adapun Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: Kendala yang dihadapi oleh peneliti yaitu ketika melakukan penelitian ini adalah ketika melakukan penyebaran kuisisioner kepada para responden. Pada penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada tiga variabel independen yaitu Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 71.1% dan nilai sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak diteliti.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat di berikan oleh peneliti yang

diharapkan agar dapat bermanfaat guna meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi adalah sebagai berikut: Dari hasil responden mengenai Motivasi didapatkan bahwa beberapa responden memiliki Motivasi yang rendah. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan tingkat Motivasi sehingga untuk Kinerja Karyawan pada Perusahaan akan mengalami peningkatan. Dari hasil responden mengenai Kepemimpinan didapatkan bahwa beberapa responden mengalami tingkat kepemimpinan yang baik. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan tingkat Kepemimpinan sehingga untuk jumlah Kinerja Karyawan pada Perusahaan akan mengalami peningkatan. Dari hasil responden mengenai Kompensasi didapatkan bahwa beberapa responden mengalami Kepuasan pada kompensasi yang diberikan. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih meningkatkan lagi mengenai kompensasi sehingga untuk jumlah Kinerja Karyawan pada Perusahaan akan mengalami peningkatan.

## Daftar Pustaka

- [1] Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Hotel DEF, Canggu, Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150–155. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i2.245>
- [2] Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- [3] Afifah, N., & Aprih, S. (2020). Penelusuran determinan peningkatan kinerja karyawan. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal*, 02, 107–122. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/IDEAL/article/view/10424>
- [4] Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 648–657. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.208>
- [5] Djamil Mz, M., & Zaenudin, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aem. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 26–41. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/730533%0Ahttps://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/2316/1488>
- [6] Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- [7] Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *The Effect of Leadership and Compensation on Job Satisfaction Through Work Motivation*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- [8] Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>
- [9] Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51–59.
- [10] Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- [11] Meilasari, T. (2018). Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang. UNIMUS.

- [12] Mulyani, Suprayitno, & Rahadhini, M. D. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I. *JEKU (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 22(3), 207–216.
- [13] NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- [14] Prayatna, A., & Subudi, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- [15] Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- [16] Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- [17] Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, 2(2), 62–74.
- [18] Singgi Baharudin Moor, A. E. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung, 8(03), 2929–2942.
- [19] Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185>
- [20] Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>
- [21] Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- [22] Tricahya Avilya, L., & Ghozali, I. (2022). Pengaruh Intellectual Capital, Good Corporate Governance Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2020). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(4), 1–15.
- [23] Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.