

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AUTO 2000 BASUKI RAHMAT SURABAYA

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT AUTO 2000 BASUKI RAHMAT SURABAYA

Aldio Rizky Lianata¹, Bowo Santoso*²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
email: aldiorzk@gmail.com , manajemen.boow@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan ketat pada dunia kerja di Indonesia, dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan dapat bersaing di dunia kerja, baik nasional maupun internasional. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan global. Selain dihadapkan dengan era perdagangan bebas atau Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), saat ini juga sedang dihadapkan oleh pandemi COVID-19. Dengan adanya pandemi, dunia otomotif mengalami pukulan dan tekanan yang sangat berat. Banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan beberapa perusahaan menjadikan perilaku konsumtif masyarakat Indonesia menurun. Untuk itu beberapa perusahaan berusaha mempertahankan kepercayaan masyarakat dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Menggunakan metode sampling sensus menghasilkan jumlah sampel sebesar 45 responden yang mana bagian sales dari Auto 5000 Basuki Rahmat Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Tight competition in the world of work in Indonesia is required to obtain superior, creative human resources, and can compete in the world of work, both nationally and internationally. Therefore, it is necessary to have trainings that can improve the quality of human resources to face global competition. In addition to being faced with the era of free trade or the Asian Economic Community (AEC), currently also being faced with the COVID-19 pandemic. With the pandemic, the automotive world is experiencing a very heavy blow and pressure. The number of layoffs (PHK) carried out by several companies has reduced the constructive behavior of the Indonesian people. For this reason, several companies are trying to maintain public trust by improving the performance of their employees. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance. This research is a quantitative research that uses a questionnaire as a data collection method. Using the census sampling method, the sample size was 45 respondents, who were the sales department of Auto 5000 Basuki Rahmat Surabaya. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Leadership style, Compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, persaingan dunia kerja khususnya di Indonesia dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan dapat bersaing di dunia kerja, baik nasional maupun internasional. Oleh karena itu,

perlu adanya pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan global saat ini dan masa yang akan datang. Selain dihadapkan dengan era perdagangan bebas atau disebut dengan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA). Yang mana saat ini Indonesia juga dihadapkan dengan

pandemi COVID-19 yang merambah keseluruhan wilayah Indonesia. Hal tersebut tentunya mengakibatkan persaingan yang lebih ketat bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Perusahaan yang baik dapat dilihat dari tingkat keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang sedang dimilikinya. Sistem yang ada pada perusahaan tersebut tidak akan memiliki manfaat bagi perusahaan itu sendiri jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Mangkunegara

(2013) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah peran yang sangat krusial bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada agar dapat berguna secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja dari pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2007) arti penting dari Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut Gibson (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Kinerja Karyawan sangat berpengaruh besar terkait tujuan perusahaan, karena kinerja dapat memperlihatkan hasil tugas karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hatta et al., 2017). Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusi yang telah diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui hal-hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini juga yang terjadi pada Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. Sebagai salah satu pelaku usaha di Indonesia, Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang TOYOTA yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales. Yang kemudian pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT Astra International Tbk. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang yang tersebar di Indonesia salah satunya yaitu Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor, dan salah satu cara untuk menghitungnya dapat melalui analisis data omzet atau penjualan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. Adapun berikut data penjualan Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya:

Tabel 1. Data Penjualan Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya Tahun 2020

No	Bulan	Penjualan		Persentase (%)
		Target	Realisasi	
1	Januari	90	98	108
2	Februari	100	140	140
3	Maret	110	112	101
4	April	90	82	91
5	Mei	90	72	80
6	Juni	80	70	87,5
7	Juli	80	85	106
8	Agustus	85	92	108
9	September	85	89	104,8
10	Oktober	90	98	108,8
11	November	100	112	112
12	Desember	120	140	116,6
	Total	1120	1190	106,25
	Rata-Rata	93,33	99,2	105,3

Sumber: Data Internal Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya

Dari tabel diatas dapat dilihat penjualan selama tahun 2020 adalah 1190 dengan rata rata per bulannya adalah 99 unit. Bahkan rata-rata menunjukkan bahwa penjualan yang ada telah melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil ini cukup memuaskan mengingat pada tahun 2020 COVID-19 mewabah di Indonesia dan mengganggu proses bisnis di semua lini termasuk di bidang otomotif. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta gaya kepemimpinan yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sependapat dengan yang diungkapkan oleh Noermijati (2012) dalam Nuraeni et al. (2019) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dirasakan oleh pegawainya.

Namun dalam penerapan gaya kepemimpinan pada realitanya masih terdapat permasalahan. Kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan penting dalam setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dengan melihat fenomena tersebut setiap harinya saat melakukan magang memperlihatkan bahwa pemimpin perusahaan tersebut menerapkan jenis gaya

kepemimpinan transformasional. Tetapi disamping itu cara pemimpin dalam memberikan arahan berupa tugas yang telah ditentukan masih belum optimal, sebab masih terdapat ketidakmerataan kinerja karyawan yang disebabkan karena kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pada setiap karyawan berbeda-beda, sehingga berdampak secara langsung terhadap penyelesaian tugasnya. Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat dibutuhkan untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, Jika seorang pemimpin yang ingin menyampaikan suatu informasi tentang pekerjaan yang perlu dilaksanakan kepada karyawannya, tetapi pemimpin tersebut tidak dapat berkomunikasi dengan baik yang menggunakan bahasa rumit atau bertele-tele, maka karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Mariam dalam Setiyono (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi kinerja dan hasilnya signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kusumawardani (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan manager kepada karyawan akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triyanto et al. (2017) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu kompensasi juga memegang penting dalam faktor pendukung kinerja karyawan. Kompensasi hendaknya memberikan semangat karyawan dari pendapatan yang diraih, dengan adanya kompensasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Hendriani et al. (2014). Salah satu cara manajemen

perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Kompensasi yang diberikan karyawan harus layak, adil dan memuaskan karyawan. Pradana & Santoso (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lubis & Susanti (2019) mengemukakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Fenny, Rostina, Nazmi (2019) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi sebagai balas jasa perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran. Menurut Handoko dalam Pasaribu et al. (2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan pendapat ahli peneliti diatas, bahwa peneliti dapat memberi makna bahwa kompensasi sesuatu yang diberikan kepada karyawan atas jasa mereka. Hakim & Yahya (2014) menyatakan pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Menurut Nawawi dalam Pio & Sendow (2015) mengartikan kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, mulai dari kegiatan yang disebut bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Widayati et al., 2017) menyatakan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2018) menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Priyanto (2016) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni deskriptif kualitatif yang mana variabel independen yang ada meliputi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) serta variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan definisi operasional setiap variabel sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah proses/kemampuan dan kekuatan memengaruhi orang lain atau kelompok di dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi. Menurut (Sinollah & Muhammad Ubaitulloh, 2021) menyatakan kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional meliputi *charisma, inspirational, individualized consideration,* serta *intellectual stimulation.*

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya dan merupakan salah satu rangsangan para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Adapun indikator kompensasi yakni gaji pokok, insentif, tunjangan, dan bonus.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator kinerja yang meliputi keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggungjawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, dan kualitas pekerjaan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau yang biasanya juga disebut sebagai skala ordinal. Menurut (Sugiyono, 2015) Skala Ordinal adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisisioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45

karyawan bagian sales Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. Kemudian penarikan sampel menggunakan metode sampling sensus. Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012) maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Sales Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat Surabaya sebanyak 45 orang. Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan Pernyataan atau Pertanyaan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawab pertanyaan dalam kuisisioner, observasi serta dokumentasi. Kemudian Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode SEM berbasis komponen dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas maka disusun suatu hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian sales Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya

H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian sales Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outlier

Outlier adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variable tunggal atau variable kombinasi atau *multivariate*. Evaluasi terhadap *outlier multivariate* (antar variable) perlu dilakukan sebab walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* bila sudah saling dikombinasikan. Jarak antara Mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan sebuah observasi multidimensional. Uji terhadap *outliers multivariate* dilakukan dengan menggunakan X² (chi kuadrat) pada derajat bebas sebesar jumlah variable yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat outlier apabila Mahal. Distance Maximum > Prob. & Jumlah variabel [=CHIINV(0,001;16):dicari melalui Excel]=39,252. Adapun berikut tabel hasil perhitungan outlier:

Tabel 2. Uji Outlier (Residuals Statistics)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-2,449	35,516	23,000	7,0548	45
Std. Predicted Value	-3,607	1,774	,000	1,000	45
Standard Error of Predicted Value	3,548	12,433	8,181	2,463	45
Adjusted Predicted Value	-16,098	48,552	22,353	11,6784	45
Residual	-24,8222	18,6817	,0000	11,0783	45
Std. Residual	-1,787	1,345	,000	,798	45
Stud. Residual	-2,009	1,686	,019	1,027	45
Deleted Residual	-44,5524	32,2990	,6473	19,7040	45
Stud. Deleted Residual	-2,133	1,746	,016	1,047	45
Mahal. Distance	1,894	34,289	15,644	8,835	45
Cook's Distance	,000	,368	,055	,081	45
Centered Leverage Value	,043	,779	,356	,201	45

Sumber: Data Diolah, 2022.

Dari tabel uji outlier diperoleh nilai Mahal. Distance Maximum data responden sebesar 34,289 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari Mahal Distance Maximum outlier yang ditentukan sebesar 39,252 yang berarti data sudah tidak terdapat outlier, dengan demikian bisa dikatakan data tersebut mempunyai kualitas yang baik dan dapat dilanjutkan untuk diolah lebih lanjut, dengan jumlah sample sebanyak 45 responden.

Uji Outter Model

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: pertama, convergent validity. Convergent validity yaitu indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh

Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 loadings: sudah dianggap cukup. Berikut tabel outter

Tabel 3. Outter Loadings

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
X1.1 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,914546	0,911049	0,027261	0,027261	33,547527
X1.2 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,943209	0,941121	0,016322	0,016322	57,786444
X1.3 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,657149	0,655279	0,069494	0,069494	9,456177
X1.4 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,874684	0,865860	0,046781	0,046781	18,697532
X1.5 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0,937351	0,936432	0,013823	0,013823	67,811245
X2.1 <- Kompensasi (X2)	0,900996	0,895529	0,026588	0,026588	33,887274
X2.2 <- Kompensasi (X2)	0,868393	0,864302	0,029701	0,029701	29,238211
X2.3 <- Kompensasi (X2)	0,810611	0,802991	0,056353	0,056353	14,384608
X2.4 <- Kompensasi (X2)	0,885529	0,882092	0,028001	0,028001	31,624332
Y.1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,653142	0,633733	0,120714	0,120714	5,410641
Y.2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,851760	0,840107	0,051619	0,051619	16,500843
Y.3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,927226	0,923479	0,023132	0,023132	40,083593
Y.4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,914526	0,910314	0,026167	0,026167	34,949366
Y.5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,889685	0,884575	0,032671	0,032671	27,231263
Y.6 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,877645	0,874276	0,029162	0,029162	30,095071
Y.7 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,923880	0,921902	0,016121	0,016121	57,308214

Sumber: Data Diolah, 2022.

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variable, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi. Kemudian pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan *factorloading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-

Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau validitasnya baik

Kedua, Discriminant Validity yaitu model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE). Berikut Tabel AVE:

Tabel 4. Pengujian AVE

	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.760316
Kompensasi (X2)	0.751788
Kinerja Karyawan (Y)	0.751936

Sumber: Data Diolah, 2022.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,760316, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,751788, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,751936, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik. Ketiga, Compostie Relibility indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada

view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Berikut tabel composite reliability:

Tabel 5. Composite Reliability

Composite Reliability	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.939841
Kompensasi (X2)	0.923643
Kinerja Karyawan (Y)	0.954534

Sumber: Data Diolah, 2022.

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,939841, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,923643, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,954534, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Didalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu

dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel latent variabel correlations diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik. Adapun berikut tabel latent variable correlations:

Tabel 6. Latent Variable Correlations

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X2)
Gaya Kepemimpinan (X1)	1.000000		
Kinerja Karyawan (Y)	0.904710	1.000000	
Kompensasi (X2)	0.905070	0.914203	1.000000

Sumber: Data Diolah, 2022.

Dari tabel latent variabel correlations diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukan nilai rata-rata korelasi yang sedang. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,914203, hal ini juga bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Kinerja Karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan

Uji Inner Model

Inner model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Berikut Tabel R-Square:

Tabel 7. R-Square

R Square	
Gaya Kepemimpinan (X1)	
Kompensasi (X2)	
Kinerja Karyawan (Y)	0,868802

Nilai R2 = 0,868802. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Gaya

Kepemimpinan dan Kompensasi dengan varian sebesar 47,76% Sedangkan sisannya sebesar 52,24% dijelaskan oleh variabel lain diluar

penelitian ini (selain Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi)

Selain diketahui nilai R², Goodness of Fit Model penelitian bisa diketahui dari besarnya Q² atau Q-Square predictive relevance untuk model struktural, yaitu untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_{12}) (1 - R_{22}) \dots (1 - R_{p2})$$

dimana R₁₂, R₂₂ ... R_{p2} adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q² memiliki nilai dengan rentang 0 < Q² < 1, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q² ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis)

Pada penelitian ini besarnya nilai Q² adalah sebesar

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,868802) = 0,868802.$$

Dari hasil perhitungan Q² dengan hasil 0,868802, maka dapat disimpulkan model penelitian dapat dikatakan memenuhi predictive relevance

Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H₀ di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai p < 0,05. Berikut tabel path coefficient:

Tabel 8. Path Coefficients

Path	Sample	Standard	Standard	T	Statistics
Coefficients	Mean (M)	Deviation	Error	(O/STERR)	
(O)		(STDEV)	(STERR)		
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,422480	0,094413	0,094413	4,526811	
Kompensasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,530395	0,087926	0,087926	5,998049	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,427389, dan nilai T-Statistic sebesar 4,526811 lebih besar dari nilai Z_α = 0,5 (5%) = 1,96, maka dapat dikatakan Signifikan (positif). Kemudian hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima dengan path coefficients sebesar 0,527387, dan nilai T-statistic sebesar 5,998049 lebih besar dari nilai Z_α = 0,5 (5%) = 1,96, maka dapat dikatakan Signifikan (positif)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Berarti gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang pemimpin memiliki sebuah tanggung jawab maka bawahan akan menghormati, dan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Lingkungan kerja pun akan lebih kondisional sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Keberanian seorang karyawan biasa untuk menyampaikan pendapat juga semakin meningkat. Sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam mempengaruhi pemikiran karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan yang dalam hal ini berarti pemimpin yang mengerti kondisi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin besar atau meningkat. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Hidayat et al., 2019) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut di perusahaan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Satriowati et al., 2016) dimana seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga nantinya akan tumbuh lingkungan kerja yang baik dan akan

berdampak pula pada kinerja karyawan yang semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berarti kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau meningkat. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam mempengaruhi tingkat tinggi rendah nya kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Said & Astutik, 2020) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima dan diperoleh oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kristiawan, 2016) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja atau kinerja karyawan yang semakin baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data menggunakan PLS dan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin/leader suatu perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin baik, begitu pula sebaliknya. Serta semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Sehingga diberikan beberapa saran yakni diperlukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga tidak terjadi salah paham. Kemudian perlu untuk ditingkatkan kembali mengingat masih ada beberapa karyawan yang masih belum puas dengan gaya/tata cara pemberian kompensasi di Auto 2000 cabang Basuki Rahmat. Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan yakni gaya kepemimpinan di Auto 2000 cabang Basuki Rahmat sudah bagus. Terutama dari segi pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, mengendalikan bawahan dan pastinya bertanggung jawab. Namun untuk membangun kerjasama tim yang solid diperlukan

komunikasi yang baik. Keterbukaan terhadap masalah yang terjadi agar nantinya tidak terjadi salah paham. Kemudian meskipun hasil penelitian terhadap kompensasi sudah baik, tapi masih perlu untuk ditingkatkan kembali mengingat masih ada beberapa karyawan yang masih belum puas dengan gaya/tata cara pemberian kompensasi di Auto 2000 cabang Basuki Rahmat. Contohnya mengenai pemberian bonus yang tidak tepat waktu, besaran tunjangan yang diberikan, serta gaji pokok yang harus sesuai dengan beban kerja seorang karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Fenny, Rostina, Nazmi, dan V. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, 1(1), 40–50.
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24(1), 67–77.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Hendriani, S., Sari, W. M., & Novita, I. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(01), 70–77.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Kristiawan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7956–7983.

- Kusumawardani, A. (2022). Fluktuasi Harga Saham Dan Volume Transaksi Saham Sebelum Dan Sesudah Pengumuman Covid-19 Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei Fluctuation of Share Prices and Share of Volume Transactions Before and After the Announcement of Covid-19 in Pharmaceut. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 1–8.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT JAPFA COMFEED INDONESIA (JCI) Tbk Devisi Fam 1. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1–10. <https://osf.io/preprints/inarxiv/7tbrg/>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nuraeni, Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- Pio, E., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1140–1150.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki Pt. Bo Kyung Pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.105-114>
- Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.48>
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasilolan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 12. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/articledownload/578/563>
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiyono, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 21–32. <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i1.77>
- Sinollah, & Muhammad Ubaitulloh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.778>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian* (C. Alfabeta (ed.)).
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2017). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Sumber Inti Pangan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1), 26.

<https://doi.org/10.21009/jpeb.004.1.2>

Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>

Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional , Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *XXIII(03)*, 319–333.