

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA MOTOR
PLAJU DIVISI PENJUALAN DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : FRIZKA HANISYA PUTRI
NPM : 235041033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS


Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA MOTOR
PLAJU DIVISI PENJUALAN DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

**Nama : FRIZKA HANISYA PUTRI
NPM : 235041033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui:

Pembimbing Tesis



Tanggal..... Pembimbing I :

**(Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M)
NIDN: 2140385001**

Tanggal..... Pembimbing II :



**(Dr. Yuni Adinda Putri, S.E.,M.Si)
NIDN: 0207069401**

Mengetahui:

Dekan FEB

Ketua Program Studi MM-UTP



**Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401**

**Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 21403850001**

Tanggal:

Tanggal:

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Frizka Hanisya Putri
NPM : 235041033
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Palembang
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PT. ASTRA
MOTOR PLAJU DIVISI PENJUALAN DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2024
Yang Menyatakan



Frizka Hanisya Putri
NPM: 235041033

v

ABSTRAK

Penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra motor plaju divisi penjualan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam Penelitian ini Penulis menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan pilihan beberapa alternative jawaban berupa Skala Likert. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 34 responden..

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra motor plaju divisi penjualan dengan Kepuasan kerja sebagai variable mediasi ditunjukkan dengan persamaan $Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \epsilon1$ dan Persamaan $Z = 0,548x1 + 0,390x2 + 0,525Y + \epsilon2$, terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dengan *Original Sample* 0,685 dengan nilai *t-Statistic* $5,626 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan *Original Sample* 0,548 dengan nilai *t-Statistic* $3,790 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dengan *Original Sample* 0,457 dengan nilai *t-Statistic* $2,897 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan *Original Sample* 0,390 dengan nilai *t-Statistic* $4,335 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan *Original Sample* 0,525 dengan nilai *t-Statistic* $3,479 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$,

Kata kunci : Kinerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Astra Motor Plaju sales division with job satisfaction as a mediating variable. In this research, the author used quantitative methods, collecting data using a questionnaire and a choice of several alternative answers in the form of a Likert Scale. This research uses path analysis and the Smart PLS 3.0 statistical application with a sample of 34 respondents.

The research results show the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Astra Motor Plaju sales division with job satisfaction as a mediating variable demonstrated by the equation $Y = \gamma_0 + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \gamma_4 X_4 + \gamma_5 X_5 + \gamma_6 X_6 + \gamma_7 X_7 + \gamma_8 X_8 + \gamma_9 X_9 + \gamma_{10} X_{10} + \gamma_{11} X_{11} + \gamma_{12} X_{12} + \gamma_{13} X_{13} + \gamma_{14} X_{14} + \gamma_{15} X_{15} + \gamma_{16} X_{16} + \gamma_{17} X_{17} + \gamma_{18} X_{18} + \gamma_{19} X_{19} + \gamma_{20} X_{20} + \gamma_{21} X_{21} + \gamma_{22} X_{22} + \gamma_{23} X_{23} + \gamma_{24} X_{24} + \gamma_{25} X_{25} + \gamma_{26} X_{26} + \gamma_{27} X_{27} + \gamma_{28} X_{28} + \gamma_{29} X_{29} + \gamma_{30} X_{30} + \gamma_{31} X_{31} + \gamma_{32} X_{32} + \gamma_{33} X_{33} + \gamma_{34} X_{34} + \gamma_{35} X_{35} + \gamma_{36} X_{36} + \gamma_{37} X_{37} + \gamma_{38} X_{38} + \gamma_{39} X_{39} + \gamma_{40} X_{40} + \gamma_{41} X_{41} + \gamma_{42} X_{42} + \gamma_{43} X_{43} + \gamma_{44} X_{44} + \gamma_{45} X_{45} + \gamma_{46} X_{46} + \gamma_{47} X_{47} + \gamma_{48} X_{48} + \gamma_{49} X_{49} + \gamma_{50} X_{50} + \gamma_{51} X_{51} + \gamma_{52} X_{52} + \gamma_{53} X_{53} + \gamma_{54} X_{54} + \gamma_{55} X_{55} + \gamma_{56} X_{56} + \gamma_{57} X_{57} + \gamma_{58} X_{58} + \gamma_{59} X_{59} + \gamma_{60} X_{60} + \gamma_{61} X_{61} + \gamma_{62} X_{62} + \gamma_{63} X_{63} + \gamma_{64} X_{64} + \gamma_{65} X_{65} + \gamma_{66} X_{66} + \gamma_{67} X_{67} + \gamma_{68} X_{68} + \gamma_{69} X_{69} + \gamma_{70} X_{70} + \gamma_{71} X_{71} + \gamma_{72} X_{72} + \gamma_{73} X_{73} + \gamma_{74} X_{74} + \gamma_{75} X_{75} + \gamma_{76} X_{76} + \gamma_{77} X_{77} + \gamma_{78} X_{78} + \gamma_{79} X_{79} + \gamma_{80} X_{80} + \gamma_{81} X_{81} + \gamma_{82} X_{82} + \gamma_{83} X_{83} + \gamma_{84} X_{84} + \gamma_{85} X_{85} + \gamma_{86} X_{86} + \gamma_{87} X_{87} + \gamma_{88} X_{88} + \gamma_{89} X_{89} + \gamma_{90} X_{90} + \gamma_{91} X_{91} + \gamma_{92} X_{92} + \gamma_{93} X_{93} + \gamma_{94} X_{94} + \gamma_{95} X_{95} + \gamma_{96} X_{96} + \gamma_{97} X_{97} + \gamma_{98} X_{98} + \gamma_{99} X_{99} + \gamma_{100} X_{100}$ 0.685 with a t-Statistic value of $5.626 \geq 1.96$, P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Leadership Style on Performance with the Original Sample 0.548 with a t-Statistic value of $3.790 \geq 1.96$, P-Value value is $0.001 \leq 0.05$, there is an influence of Compensation on Job Satisfaction with the Original Sample of 0.457 with a t-Statistic value of $2,897 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Compensation on Performance with the Original Sample of 0.390 with a t-value Statistics $4,335 \geq 1.96$, P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of job satisfaction on performance with the Original Sample 0.525 with t-Statistics value $3,479 \geq 1.96$, P-Value value is $0.001 \leq 0.05$,

Keywords: Performance, Compensation, Leadership Style, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di Universitas Tridianti Palembang. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H.Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Bapak Pof. Dr. Ir. H. Edizal AE.,Ms
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Ibu. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M dan juga selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian dan dukungan beliau untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E.,M.Si, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi, mengoreksi serta masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis.
7. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak M. Kamil dan Ibu Rita

Gumaya yang telah memberikan doa, motivasi. Selama hidupnya Jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.

8. Bapak Sugiyanto S.E, selaku Kepala Cabang PT. Astra Motor Plaju yang ikut mendukung sehingga penelitian dapat dilaksanakan di tempat kerja.
9. Seluruh Pegawai pada PT. Astra Motor Plaju yang berpartisipasi dalam penelitian ini.
10. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana MM UTP Palembang, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
11. Kepada Pasangan, teman, sahabat yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat
12. Seluruh rekan-rekan MM UTP Angkatan 50 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior MM, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Palembang, Agustus 2024
Penulis

Frizka Hanisya Putri
NPM: 235041033

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Dimensi & Indikator Kinerja.....	12

2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan...	16
2.1.3 Kompensasi.....	17
2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	19
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	21
2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.4 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Desain Penelitian.....	30
3.3 Populasi, Sampel Dan Sampling.....	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Teknik Sampling.....	31
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1 Sumber Data.....	31
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1 Metode Analisis Data.....	38
3.6.2 Analisis Stastistik Deskriptif.....	40
3.6.3 Analisis Statistik Diferensial.....	41
3.6.4 Evaluasi Pengajuan Model.....	44
3.7 Uji Hipotesis Statistik.....	47

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil analisis	53
4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden.....	53
4.2 Pembahasan Hasil.....	54
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Implikasi	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
DAFTAR LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Rata-Rata Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 2 Target dan Penjualan PT.....	4
Tabel 3 Penelitian yang relevan.....	21
Tabel 4 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 5 Instrumen Variabel Kinerja.....	34
Tabel 6 Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 7 Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	35
Tabel 8 Instrumen Variabel Kompensasi.....	36
Tabel 9 Skala Likert.....	37
Tabel 10 Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	45
Tabel 11 Parameter Uji <i>Validitas</i> dan Uji <i>Reliabilitas</i>	46
Tabel 12 Evaluasi Modal Struktur.....	47
Tabel 13 Pengambilan Keputusan Dalam Uji Hipotesis.....	49
Tabel 14 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 15 Karakteristik Responden berdasarkan usia.....	54
Tabel 16 Karakteristik Responden berdasarkan status.....	55
Tabel 17 Karakteristik Responden berdasarkan jabatan.....	55
Tabel 18 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 19 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 20 Kategori jawaban Responden.....	58
Tabel 21 <i>Outer Loadings</i> <i>Pls Algorithm 1</i>	58
Tabel 22 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	61
Tabel 23 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	63
Tabel 24 Hasil Uji <i>Realibitas</i>	64
Tabel 25 <i>R Square</i>	65
Tabel 26 <i>Direct Effect</i>	66
Tabel 27 <i>Indirect Effect</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 2 Neraca Lajur.....	51
Gambar 3 Hasil uji T-Statistik antar Variabel.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar kuisisioner.....	84
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	89
Lampiran 3. Hasil Olah data.....	93
Lampiran 4. Hasil Turnitin.....	94

RIWAYAT HIDUP

Frizka Hanisya Putri, dilahirkan di Palembang, 31 bulan Juli tahun 1999, merupakan anak pertama dari pasangan M. Kamil dan Rita Gumaya dan berstatus lajang.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2005 di SD Negeri 66 Palembang, Sekolah menengah pertama Negeri 42 Palembang diselesaikan pada tahun 2013 dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas di Sekolah Menengah atas Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2017 Masuk Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan lulus tahun 2020, memasuki Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Tahun 2021 sampai dengan sekarang masih menjadi Pegawai Swasta di PT. Astra Motor Plaju Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk dibahas didalam manajemen sumber daya manusia, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, (Klaas, *et.al* 2021)

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perasatuan waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin (Rivai dan Jauvani 2013).

Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan, keahlian mengembangkan tim oleh pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan sinergi keunggulan teknologi dan jaringan pemasaran di Indonesia, sebuah pengembangan kerja sama antara Honda Motor Company Limited, Jepang, dan PT Astra International Tbk, Indonesia. Keunggulan teknologi Honda Motor diakui di seluruh dunia dan telah dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintasan balap. Honda pun mengembangkan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan yaitu mesin “bandel” dan irit bahan bakar, sehingga menjadikannya sebagai pelopor kendaraan roda dua yang ekonomis.

Bagian SDM PT. Astra Motor Plaju harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu melakukan kontrol selalu menimbulkan dorongan kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian Divisi Sales PT. Astra Motor Plaju disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2.

**Hasil Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan Divisi Sales PT. Astra Motor Plaju.
Tahun 2022- 2023**

Aspek Penilaian	Tahun 2022	Tahun 2023
Kualitas kerja	85	77
Kuantitas kerja	86	77
Kerjasama	82	78
Inisiatif	80	80
Rata-rata	83,25	78
Kategori	<i>Good</i>	<i>Average</i>

Sumber: PT. Astra Motor Plaju (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan penurunan penilaian yang berlaku di PT. Astra Motor Plaju tahun 2022-2023, hasil penilaian tahun 2022 menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh oleh karyawan yaitu sebesar 83,25 dengan kategori *good*, sedangkan untuk hasil penilaian tahun 2023 hasil penilaian menunjukkan nilai rata-rata karyawan yang menurun, perolehan nilai karyawan mencapai 78 dengan kategori *Average*.

Hasil penurunan nilai kinerja tersebut dibuktikan dengan tabel penjualan yang tidak mencapai target, selain itu, penurunan kinerja dapat dilihat juga pada target penjualan PT. Astra Motor Plaju tahun 2022-2023.

Tabel 1.3.
Target dan Penjualan PT. Astra Motor Plaju.
Tahun 2022- 2023

Bulan	Target	Penjualan
Januari	523	346
Februari	383	358
Maret	500	461
April	561	400
Mei	600	495
Juni	705	477
Juli	692	456
Agustus	690	450
September	555	432
Oktober	600	579
November	600	427
Desember	635	442

Sumber: PT. Astra Motor Plaju (2024)

Berdasarkan tabel kinerja Karyawan dari PT. Astra Motor Plaju pada tahun 2022-2023 diatas dapat kita simpulkan bahwa karyawan PT. Astra Motor Plaju belum berhasil mencapai target yang diberikan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Astra Motor Plaju terkait belum maksimalnya kinerja karyawan yaitu pemimpin yang dalam pengambilan keputusannya tidak melibatkan karyawan, Pemberian kompensasi yang dirasa masih minim, pemberian jatah waktu cuti bagi karyawan yang juga dirasa masih kurang.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan (Fatmawati, 2019).

Mahaputra, *et.al* (2020) dalam penelitiannya “Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Frina Lestari Nusantara pada jurnal manajemen, keuangan dan komputer menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Aji, *et.al.* (2017) pengaruh kompensasi dalam segi finansial terhadap kinerja karyawan memberikan bukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab wajib diberikan kompensasi dari perusahaan, baik berupa kompensasi finansial seperti gaji dan insentif, perusahaan juga perlu memberikan kompensasi non finansial seperti jaminan kesehatan.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi dengan bentuk uang berarti sejumlah gaji yang diberikan dengan uang kartal. Sedangkan kompensasi dengan bentuk barang berarti gaji tersebut diganti dan dibayarkan dengan barang. Sebagai contoh pada divisi penjualan insentif di peroleh dari 50% target penjualan sepeda motor. Sehingga dengan diberikannya kompensasi yang tinggi, karyawan menganggap jerih payah mereka begitu dihargai perusahaan.

Selain itu kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Wardani (2017) dalam penelitiannya Pengaruh kompensasi

terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Lombok barat. Menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor yang terakhir yang mendukung pencapaian kinerja adalah *job satisfaction* atau Kepuasan Kerja. Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi.

Perera, *et.al* (2014) mengemukakan hasil studinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik pada diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia bekerja.

Sutrisno (2014) ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu kedudukan, pangkat pada pekerjaan, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan. jika dilihat dari beberapa pengertian kepuasan kerja. adapun indikator kepuasan kerja menurut (alshitri, 2013) terdiri dari gaji (*pay*) promosi (*promotion*) rekan kerja (*coworkers*) pekerjaan itu sendiri (*nature of work*) e. atasan (*supervision*).

Julianingsih, *et.al* (2020) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap karyawan.

Oleh karena itu pada dasarnya kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab karena mendapatkan kompensasi dan tidak memperlakukan gaya kepemimpinan yang otoriter lagi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan insentif yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian yang berjudul : ” **Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Target penjualan yang diharapkan oleh PT. Astra Motor Plaju tidak tercapai.
2. Gaya kepemimpinan yang penerapannya belum sesuai dengan keadaan
3. karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penilaian kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan belum optimal.
4. Pemberian kompensasi yang dirasa masih minim sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Masih adanya karyawan belum puas terhadap kompensasi yang diberikan.
6. Kurangnya perhatian dari atasan dalam menyikapi kepuasan kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.”**

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan di muka, pokok-pokok masalah yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan ?
- 2) Apakah Kompensasi memiliki Pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan ?
- 3) Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan ?
- 4) Apakah Kompensasi memiliki Pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan ?
- 5) Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan ?
- 6) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dimediasi Kepuasan Kerja ?

- 7) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dimediasi Kepuasan Kerja ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, dan membuktikan :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan;
2. Kompensasi memiliki Pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan;
3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan
4. Kompensasi memiliki Pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan;
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan;
6. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dimediasi Kepuasan Kerja.
7. kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Motor Plaju divisi penjualan dimediasi Kepuasan Kerja.

1.6. Manfaat penelitian

1) Manfaat praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian dapat menambahkan pengetahuan mengenai kinerja karyawan serta menambah wawasan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah keterampilan pada objek yang diteliti.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi manajemen perusahaan akan pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dalam perusahaan. Hal ini berguna untuk kelangsungan hidup perusahaan dimasa mendatang.

2) Manfaat Teoritis

a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Astra Motor Plaju Divisi Penjualan.

b) Dapat disajikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut. Sebagai salah satu input atau masukan bagi PT. Astra Motor Plaju Divisi Penjualan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angriani, Y. (2023). Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Leadership Style , Work Discipline , And Work Environment On Employee Performance*. 10, 29–44.
- Arifin. (2017). *Teori dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Batjo, N., & Saleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palopo: Aksara Timur.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Aksara Pratama
- Budianto A.A. T dan A. Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3(1): 100-124.
- Budiono, Erlina.2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal bisnis indonesia*,154.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Salemba Empat. Jakarta.
- Effendi, A. (2005). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Eryanto, H. (2010). Persepsi Gaya Kepemimpinan Laissez Faire. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Fatoni, A. (2012). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, U. (2014). Pekaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda . *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 172 - 185.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4.
- Gunawarman, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. GALILEA). *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4, 6.
- Hanafi, B. D dan Yohana, C. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. 5(1): 72-89
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS*. Jakarta: Luxima.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartika, E. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Borobudur Jakarta). *Jurnal Ekonomi*, 18 (2), 259-273.
- Kartono. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Karyaningsih, P. D. (2018). *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire*. Jakarta: Samudra Biru.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPEDDA Kabupaten Morowali. *e journal katalogis*, 4(8), 85-93.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pakarti, L. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 9(2), 5–24
- Ratnasari, S. L., Berta, S. L., & Tanjung, R. (2021). *Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 4 No. 2). Kepulauan Riau: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS.
- Ridwan, & Kuncoro. (2018). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-6.
- Sambira, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton (Doctoral dissertation Tesis dipublikasikan)*. Kendari: Program Studi Pasca Sarjana Universitas Halu.
- Sari Sakarina et.al, (2024) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 13(2) 537 - 549
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Cet. V.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Alfabeta.

- Suwondo , D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17, 2.
- Wibowo, & Wirawan. (2014). *Kinerja Karyawan dalam Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Wursanto. (2015). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks
- Zainullah, Suharyanto, & Budio. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerja Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2), 125-133.