

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK PODO SENENG**

**Eny Mustika Wati, Edi Murdiyanto, Kukuh Harianto**

Universitas Islam Kediri

### **ABSTRAK**

#### **ARTICLE INFO**

**Article history:**

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

**Kata kunci : Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja, Kinerja Karyawan**



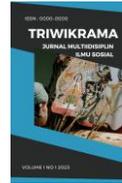
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Dalam era globalisasi dan modernisasi dengan persaingan usaha yang semakin masif dan berkembang pesat. Seiringnya zaman mekonstruksi untuk dapat beadaptasi dan bersaing dengan beragam kebutuhan konsumen atau masyarakat. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan, sebagai salah satu unsur penggerak dalam sebuah pabrik. Peneliti memilih Pabrik Podo Seneng karena berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada. Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik podo seneng. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan *smart PLS*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Semangat Kerja berpengaruh tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

In the era of globalization and modernization with increasingly massive and rapidly growing business competition. Along with the construction era to be able to adapt and compete with the various needs of consumers or society. Improving the quality of human resources and improving employee performance, as one of the driving elements in a factory. The researcher chose Podo Seneng Factory because it was based on existing considerations. The aim of the study was to explain the effect of financial compensation, leadership style, work motivation and work morale on employee performance at Podo Seneng Factory. The analysis technique in this study uses smart PLS. The results obtained from this research show that (1) financial compensation have a positive and significant influence on Employee Performance (2) Leadership style have a positive and significant influence on Employee Performance (3) work motivation do not have no significant positive effect on Employee Performance (4) Work Spirit do not have *no* significant positive effect on Employee Performance.

**Keyword : Financial Compensation, Leadership Style, Work Motivation and Work Spirit, Employee Performan**

[Enykdr105@gmail.com](mailto:Enykdr105@gmail.com), [edimurdiyanto@uniska-kediri.ac.id](mailto:edimurdiyanto@uniska-kediri.ac.id), [kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id](mailto:kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id)



## Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan modernisasi dengan persaingan usaha yang semakin masif dan berkembang pesat. Seiringnya zaman mekontruksi untuk dapat beadaptasi dan bersaing dengan beragam kebutuhan konsumen atau masyarakat. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagai salah satu unsur penggerak dalam sebuah pabrik. Juga merupakan hal yang perlu dijaga dan diupayakan terus menerus. Mengingat untuk menjaga eksistensi sebuah pabrik dibutuhkan usaha lebih untuk dapat mempertahankan kepuasan dan kepercayaan dari konsumen atau masyarakat. Kemudian adanya korelasi dengan kinerja, untuk mencapai visi dan misi sebuah pabrik.

Menurut Sudarmin Manik, Megawati (dalam Mintawati 2019: 2) ‘perusahaan memiliki berbagai macam sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan perusahaan sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas – aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek – aspek sumber daya manusia salah satunya dengan adanya organisasi yang merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia dari berbagai aspek.’

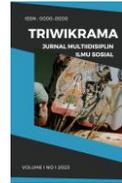
Menurut Bangun (dalam Tandayu 2021:338) ‘juga dengan kepuasan sumber daya manusia atau karyawan yang melakukan kinerja dan pekerjaannya apabila yang telah diupayakan sesuai dengan kebutuhan atau sepadan dengan jerih payah yang telah diusahakan atau dikeluarkan.

Karyawan sendiri terdiri dari beragam kalangan, jenis kelamin dan perbedaan umur. Namun tidak dapat dihindari kekurangan masih terjadi dan ditemukan dalam Pabrik Podo Seneng ini yakni kelemahan dalam faktor kinerja hal lain seperti tidak stabilnya penjualan dan kinerja karyawan yang kurang maksimal, masalah ini kemungkinan terjadi karena kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan semangat kerja yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pabrik.

Pabrik Podo Seneng yang bertempat di desa Banjaranyar, Kec Kras, Kab Kediri merupakan perusahaan atau pabrik yang bergerak di bidang industri makanan ringan atau *snack*. Pabrik Podo Seneng mengalami peningkatan karyawan selama beberapa tahun terakhir. Keadaan maupun realitas yang terjadi pada Pabrik Podo Seneng sudah cukup berkembang dan masif, sehingga banyak merekrut tenaga kerja atau karyawan yang berasal dari lingkungan sekitar Pabrik Podo Seneng. Dengan maksud untuk memberi kemanfaatan, membantu dan menumbuh kembangkan perekonomian penduduk sekitar.

Mengingat banyaknya kebutuhan makanan ringan dan kepercayaan konsumen terhadap produk-produk seperti gipang dan brondong yang memiliki harga ekonomis sehingga dapat berpengaruh terhadap kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan semangat kerja di Pabrik Podo Seneng karena untuk mempertahankan kepuasan dan kepercayaan konsumen ataupun masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pabrik podo seneng dan untuk mengetahui pengaruh an tara variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinaerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng. Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Penelitian yang dilakukan oleh Rahardian Fernanda dan Endra Murti Sagoro (2016) menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta. PT. Bank Penerimaan Rakyat Syariah Arta Lesana Purwokerto, Asriatun Ni'mah, Heru Cahyo, Dian Safitri Pantja Koesoemasari, Endang Sri Wahyuningsih, Akbar Pahlevi, Harsuti, Arisfa Khaerunnisa (2022) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Basilius Redan Werang, Okto Irianto, Henie Poerwandar Asmaningrum (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa juga terdapat pengaruh positif antara variabel pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja Guru pada SD di Distrik.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk membuat karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Podo Seneng”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Mangkunegara (dalam Ardiansyah dan Andriyani 2019:4) Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemberi kompensasi. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

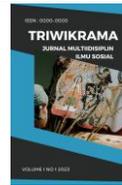
Menurut Hasibuan (dalam Aspita 2018:4) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, serta jenis dan sifat pekerjaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Pradnyana, 2016:19) gaya kepemimpinan dipahami sebagai karakteristik yang dipakai atasan guna mempengaruhi karyawannya supaya tujuan organisasi dapat tercapai atau dengan kata lain dianggap sebagai pola perilaku dan strategi pemimpin yang sering digunakan.

Menurut Kartini dan Kartono (dalam Kaunang dan Parengkuan *et al*, 2018: 10) gaya Kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Andre Setiawan (dalam Astinatria dan Sarmawa, 2020:37) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendelegasian wewenang terdesentralisasi, keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan, komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah, berorientasi pada hubungan, asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral, perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan.



## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Luthans (Parashakti dan Setiawan 2019:71) mengemukakan bahwa ada 4 faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Karisma  
Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi  
Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- 3) Simulasi intelektual  
Dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- 4) Memerhatikan staf secara individu  
Bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (dalam Dewi dan Surya 2022:785) yang menyatakan ‘motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Serta motivasi sebagai dorongan (*driving force*) yang timbul pada diri individu dapat berupa motivasi internal maupun motivasi eksternal untuk melakukan aktivitas atau berperilaku kerja yang lebih tinggi atau lebih baik demi pencapaian tujuan individu dan organisasi.’

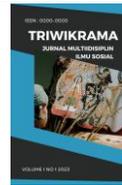
## **Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Faktor-Faktor motivasi yang mempengaruhi menurut Sutrisno (dalam (Parashakti dan Setiawan 2019:72), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan. Uraian dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut.

### 1) Faktor Internal.

Faktor internal yang dinilai dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu:

- (1) Keinginan untuk dapat hidup.  
Tipe keinginan untuk bisa hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Kehidupan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk, memperoleh kompensasi yang dinilai memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki.  
Tipe keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- (3) Keinginan memperoleh penghargaan.



Seseorang ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, di-hormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang ingin mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

(4) Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Eksternal.

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

(1) Kondisi lingkungan kerja

Merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

(2) Kompensasi yang dianggap memadai.

Kompensasi merupakan salah satu sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

(3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

(4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

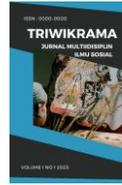
(5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

(6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi suatu perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

**Semangat Kerja**



Menurut Hasibuan dan Malayu (dalam Kaunang *et al.* 2018) mengemukakan bahwa ‘semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.’

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Sari (2013:4) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Bangga akan pekerjaan dan puas dalam menjalankan pekerjaan
- 2) Sikap pekerja terhadap pimpinan dan sebaliknya pekerja diperlakukan dengan baik
- 3) Hasrat untuk maju
- 4) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan

### **Kinerja**

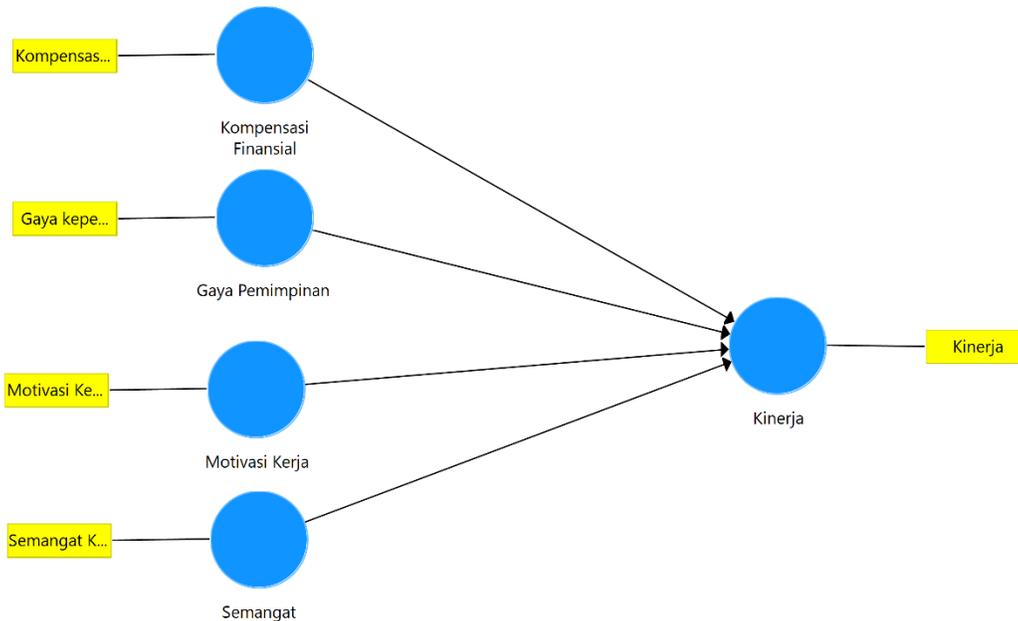
Menurut Mangkunegara (dalam Putra 2016:7) ‘kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.’

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora yang dikemukakan kembali oleh Mangkunegara (2010) (dalam Prashakti dan Setiawan 2019:74) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- 1) Faktor individual  
Kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis  
Persepsi, Sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi  
Sumber daya, Kepemimpinan penghargaan, Struktur dan *Job design*.

### **Model Penelitian**



Gambar 1  
Kerangka Teoritik

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:15) “Metode Kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

### Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2019:130) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Pabrik Podo Seneng yang berjumlah 50 orang.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji collinearity statistik.

### Uji Validitas

### Uji Validitas Konvergen



**Tabel 1**

*Other Loading*

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>
X <sub>1.1</sub>	1.000				
X <sub>2.1</sub>		1.000			
X <sub>3.1</sub>			1.000		
X <sub>4.1</sub>				1.000	
Y <sub>1.1</sub>					1.000

Sumber : Hasil Output PLS pada lampiran 3 (Data diolah 2023)

**Tabel 2**

*AVE (Average Variance Extracte)*

Variabel	Rata-rata varian diekstrak (AVE)
X <sub>1</sub>	1.000
X <sub>2</sub>	1.000
X <sub>3</sub>	1.000
X <sub>4</sub>	1.000
Y <sub>1</sub>	1.000

Sumber : Hasil Output PLS pada lampiran 3 (Data diolah 2023)

**Uji Validitas Deskriminan**

**Tabel 3**

*Akar AVE ( Average Vaariance Extrented)*

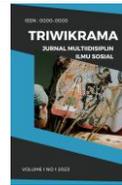
Variabel	Rata-rata varian diekstrak (AVE)	Akar AVE
X <sub>1</sub>	1.000	31.62277
X <sub>2</sub>	1.000	31.62277
X <sub>3</sub>	1.000	31.62277
X <sub>4</sub>	1.000	31.62277
Y <sub>1</sub>	1.000	31.62277

Sumber : Hasil Output PLS pada lampiran 3 (Data diolah 2023)

**Tabel 4**

*Cross Loading*

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>
X <sub>1</sub>	1.000	-0.032	0.225	0.132	0.145



X <sub>2</sub>	-0.032	1.000	0.334	0.210	0.246
X <sub>3</sub>	0.225	0.334	1.000	0.412	-0.130
X <sub>4</sub>	0.132	0.210	0.412	1.000	-0.113
Y <sub>1</sub>	0.145	0.246	-0.130	-0.113	1.000

Sumber data: Hasil Output PLS pada lampiran 3 (Data diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 2 Tabel 3 Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai dari beberapa indikator dan keempat variabelnya memenuhi uji validitas secara deskriminan

### Uji Realibilitas

**Tabel 5**  
***Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
X <sub>1</sub>	1.000
X <sub>2</sub>	1.000
X <sub>3</sub>	1.000
X <sub>4</sub>	1.000
Y <sub>1</sub>	1.000

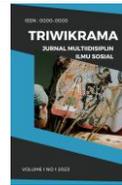
Sumber : Hasil Output PLS pada lampiran 4 (Data diolah 2023)

**Tabel 6**  
**Realibilitas Komposit**

Variabel	Reabilitas Komposit
X <sub>1</sub>	1.000
X <sub>2</sub>	1.000
X <sub>3</sub>	1.000
X <sub>4</sub>	1.000
Y <sub>1</sub>	1.000

Sumber : Hasil Output PLS pada lampiran 4 (Data diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 5 Tabel 6 menunjukkan tidak semua indikator memenuhi uji reliabilitas.



## Uji Collinearity Statistik

**Tabel 7**  
**Collinearity Statistik (VIF)**

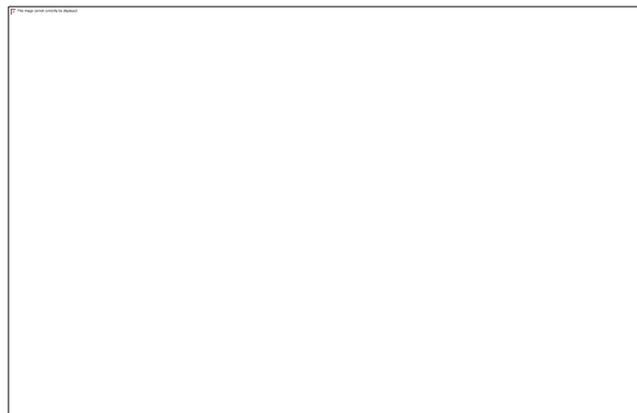
Indikator	VIF
X <sub>1</sub>	1.000
X <sub>2</sub>	1.000
X <sub>3</sub>	1.000
X <sub>4</sub>	1.000
Y <sub>1</sub>	1.000

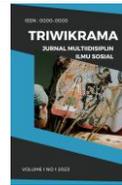
Sumber data: Hasil Output PLS lampiran 5 (Data diolah 2023)

**Tabel 8**  
**Koefesien jalur algoritma**

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>
X <sub>1</sub>					0.229
X <sub>2</sub>					0.363
X <sub>3</sub>					-0,256
X <sub>4</sub>					-0,114
Y <sub>1</sub>					

Sumber: Hasil Output PLS pada lampiran 6 (Data diolah 2023)





**Gambar 2**  
**Perhitungan Algoritma**

Sumber data: Hasil Output PLS pada lampiran 6 (Data diolah 2023)

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Jalur *Boorstraping***

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standart Deviasi	T Statistik	P Value
X <sub>1</sub> ke Y	0.229	0.227	0.110	2.086	0.038
X <sub>2</sub> ke Y	0.363	0.361	0.119	3.063	0.002
X <sub>3</sub> ke Y	-0.256	-0.257	0.145	1.759	0.079
X <sub>4</sub> ke Y	-0.114	-0.122	0.131	0.867	0.386

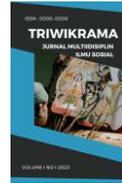
Sumber data : Hasil Ouput PLS pada lampiran 6 (Data diolah 2023)

**DIKUSI**

**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng menunjukkan nilai *p value* sebesar  $0.038 \leq 0.05$  yang berarti variable X<sub>1</sub> (Kompensasi Finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja).

Signifikan ini juga juga bisa dilihat dari t statistik sebesar  $2.086 \geq$  nilai t tabel sebesar 1.9647 sehingga hal ini dikatakan signifikan. Jadi berpengaruh positif dan signifikan yang artinya kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kompensasi



finansial mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga dapat mengalami peningkatan dalam efektifitas bekerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng menunjukkan nilai *p value* sebesar  $0.002 \leq 0.05$  yang berarti variabel  $X_2$  (gaya kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja).

Signifikan ini juga juga bisa dilihat dari *t* statistik sebesar  $3.063 \geq$  nilai *t* tabel sebesar 1.9647 sehingga hal ini dikatakan signifikan. Jadi berpengaruh yang positif dan signifikan yang artinya Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja karyawan. Jadi sehingga apabila Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak pabrik baik atau ideal maka secara langsung dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng menunjukkan nilai *p value* sebesar  $0.079 \leq 0.05$  yang berarti variabel  $X_3$  (Motivasi Kerja) tidak signifikan terhadap variable Y (Kinerja).

Ketidak signifikan ini juga juga bisa dilihat dari *t* statistik sebesar  $1.759 \leq$  nilai *t* tabel sebesar 1.9647 sehingga hal ini dikatakan tidak signifikan. Jadi tidak adanya berpengaruh yang positif dan signifikan yang artinya Motivasi Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi sehingga apabila Motivasi Kerja meningkat atau menurun tidak juga meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja**

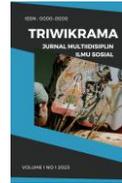
Pengaruh Semangat Kerja pada Pabrik Podo Seneng menunjukkan nilai *p value* sebesar  $0.386 \leq 0.05$  yang berarti variabel  $X_4$  (Semangat Kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja).

Ketidak signifikan ini juga juga bisa dilihat dari *t* statistik sebesar  $0.867 \leq$  nilai *t* tabel sebesar 1.9647 sehingga hal ini dikatakan tidak signifikan. Jadi tidak adanya pengaruh positif dan signifikan yang artinya Semangat Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi sehingga apabila Semangat Kerja meningkat atau menurun tidak juga meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

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

1. Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan yang artinya kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kompensasi finansial mengalami kenaikan



maka kinerja karyawan juga dapat mengalami peningkatan dalam efektifitas bekerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng. Sehingga apabila Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak pabrik baik atau ideal maka secara langsung dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng. Sehingga apabila Motivasi Kerja meningkat atau menurun tidak juga meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng.
4. Semangat Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng. Sehingga apabila Semangat Kerja meningkat atau menurun tidak juga meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan pada Pabrik Podo Seneng.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang bisa dijadikan masukan antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka dari itu pihak Pabrik Podo Seneng sebaiknya disarankan oleh peneliti untuk meningkatkan Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan para karyawan dengan cara memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan menjaga hubungan dan komunikasi atasan kepada para karyawan, hal ini yang akan mendorong terciptanya hubungan harmonis antara atasan dan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pabrik Podo Seneng guna kedepan agar dapat menjaga eksistensi dan pengembangan usaha Pabrik Podo Seneng.
2. Dalam penelitian ini memiliki banyak keterbatasan pada periode penelitian, dengan adanya keterbatasan dalam penelitian kali ini maka peneliti menyarankan kepada peneliti setelah ini dengan tema yang sama sebaiknya memperpanjang periode penelitian ini sehingga pengaruh dapat dilihat dari jangka panjang. Seterusnya peneliti juga diharapkan menambah dan menggunakan variabel independen dan indikator selain yang digunakan oleh peneliti sekarang agar peneliti lebih obyektif.

### Daftar Pustaka

- Mintawati, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hesri*.
- Tandayu, F. at al. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

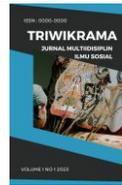
---

## Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 05, 2023 pp. 50-60

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



- Karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Ardiansyah, N., & Andriyani. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank JATIM Cabang Bojonegoro). *Journal Of Management Diponegoro*, 8(4), 13.
- Pradnyana, I. G. G. O. (2016). Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) di Kuta, Badung. *J. Bisnis*, 12(1), 42–52.
- Sari, A. P. (2013). *Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., & Sepang, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2148–2158.