Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 583 - 594
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Bejeu)

Sephia Putri Nathania Abdi[1], Moch Aminnudin[2]
[1,2]Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Abstrak

Kinerja karyawan di perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap tantangan yang dihadapi seorang pemimpin, yang meliputi tujuan dan arah perusahaan. Ketika didukung oleh gaji yang kompetitif, gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi karyawan, maka akan menunjang keberhasilan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Ketiga faktor ini secara kolektif mendorrong kinerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada keberhasilan organisasi. Penelitian ini ditujukan untuk megetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PO. Bejeu. Objek dari Penelitian ini ialah PO. Bejeu yang berlokasi di Jl. RM Sosro Diningrat No. 09 Ngabul, Jepara. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan populasi yang di gunakan yakni semua karyawan PO. Bejeu yang berjumlah 52 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis yang digunakan ialah dengan metode SEM yang memanfaatkan perangkat Smart-PLS versi 4.0. Pengujian yaitu uji outer model, uji mediasi, serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan adanya keterkaitan dan kontribusi pada hasil kerja yang lebih maju.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2024

Corresponding author :
Email Address :

PENDAHULUAN

Karena keterlibatan mereka dalam operasi bisnis sehari-hari, sumber daya manusia adalah komponen paling penting pada organisasi. Tingkat keberhasilan program atau kegiatan kebijakan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan, serta sasaran organisasi sebagaimana diuraikan dalam perencanaan strategis disebut sebagai kinerja karyawan (Siagian and Khair 2018). Kinerja dapat di ukur pada tingkatan di suatu individu ataupun kelompok karyawan mempunyai standar atau kriteria keberhasilan yang dijadikan patokan oleh organisasi. Tujuan dari target ini adalah untuk penentuan tingkat kinerja dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan di perusahaan memiliki dampak yang besar pada masalah ini maka akan dihadapi seorang pemimpin, yang meliputi tujuan dan arah perusahaan. Seorang pemimpin dapat membimbing organisasi menuju kesuksesan dengan menggunakan bakat, kreativitas, ide, perilaku, dan kepemimpinan. Tugas seorang pemimpin termasuk membimbing, meningkatkan, dan memberi energi pada potensi diri anggota tim mereka dengan bekerja sama untuk memusatkan upaya mereka untuk mencapai keberhasilan

organisasi. Selain itu, dengan menggunakan kreatifitas mereka, para pemimpin dapat mengoptimalkan suasana dalam organisasi mereka untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai kinerja puncak. (Hasibuan 2018).

Gaji adalah satu balas atas semua pekerjaan yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Untuk menghitung beban kerja karyawan, diperlukan juga mekanisme dalam sistem penggajian ini. Ketika sebuah perusahaan membayar sesuai dengan jumlah beban gaji yang diberikan, karyawan lebih terdorong untuk memenuhi tujuan organisasi. Namun, akan ada dampak yang signifikan dan potensi penurunan pada karyawan jika gaji tidak sepadan dengan beban pekerjaan (Saefudin and Wahyuningsih 2014). Oleh karena itu, gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap sebuah perusahaan.

Gaji dan motivasi kerja serta di dukung dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, maka akan menunjang keberhasilan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan penggunaan ketiga elemen ini, dapat menginspirasi pekerja untuk berkerja lebih baik agar dapat membantu bisnis berhasil. Di sisi lain, kinerja perusahaan akan terhambat jika kinerja menurun.

Dalam rangka mencapai hasil kerja yang maksimal, PT Bongkotan Jati Utama melakukan berbagai upaya. Upaya yang dilakukan seperti memberikan motivasi, memberikan sarana pembelajaran, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, ada manfaat tambahan yang dapat mendorong keberhasilan prestasi, sehingga mempercepat pekerjaan dalam organisasi.

Di Jepara, Jawa Tengah, PT Bongkotan Jati Utama, juga disebut sebagai Bejeu, ialah sebuah perusahaan otobus. Pada tahun 2002, Rofi'udin dan ketiga saudaranya mendirikan PO. Bejeu. Hampir setiap anggota keluarga besar Tosin Rosyad terlibat dalam bisnis bus ini. Dengan demikian, Hanif Mukorrobin dan Nur Fazin, dua adik Rofi'udin, membantunya dengan peran kepemimpinannya. Sementara itu, Yusuf Helmi, Aminudin Azis, Yusuf Masdar, dan Muhammad Iqbal mengawasi pengadaan armada bus tersebut (Wikipedia). Setelah wafatnya pendiri Bejeu yaitu Rofi'udin pada bulan Juni 2021 setelah kepergian beliau Bejeu di pimpimpin oleh Muhammad Iqbal. Guna mendorong pekerja yang bekerja, Muhammad Iqbal mengadopsi sistem kepemimpinan yang memungkinkan kebebasan karyawan untuk bekerja di lingkungan kantor yang nyaman. Adapun pemimpin juga memberikan kepercayaan pada bawahannya dalam bekerja sesuai dengan jobdesk tersebut. Pada saat terjadinya keterlambatan bekerja satu atau dua kali maka dianggap peringatan jika mereka sering terlambat maka akan diberikannya sanksi. Dalam hal ini, target kinerja yang digunakan perusahaan untuk motivasi dan kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan.

Di era urbanisasi yang berkembang pesat saat ini, penumpang sudah tidak hanya memilih bus sebagai alat angkut, tetapi juga mengharapkan perjalanan yang nyaman dan lancar (Latifah and Roosdhani 2024). Sebagai industri bus harus melakukan inovasi dan memberikan layanan yang terbaik untuk penumpang. Sebagaimana PO. Bejeu berinovasi wifi di dalam bus yang disebut "wifi on the bus" pada tahun 2010. Selanjutnya bus bejeu mengoptimalkan pelayanan dengan fasilitas seperti LCD, toilet, air conditioner, reclining seat, cup holder, dispenser, snack, coffee, kayanan makan malam, port charger dan selimut. Motivasi kerja menjadi peran terpenting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dalam pelayanan. Karyawan akan termotivasi untuk menhasilkan ide-ide baru, memperbaiki proses, dan meningkatkan kualitas pelayanan secara keseluruhan.

berdasarkan klaim yang dibuat oleh beberapa pekerja PO. Bejeu di garasi Ngabul, Jepara Mereka sangat bangga dengan apa yang mereka lakukan. Pemimpin memberikan target pada karyawan untuk termotivasi dalam pencapaian target. Selanjutnya, pemimpin

menanamkan kepercayaan pada anggota karyawan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memperhatikan kinerja kerja mereka. Tetapi survey yang dilakukan (Al-Aulawi and Roosdhani 2023) masih terdapat permasalahan di PO. Bejeu seperti fasilitas bus yang tidak berfungsi dengan baik dan kendala pada saat penjemputan penumpang tidak sesuai jadwal. Sehingga kinerja yang dilakukan karyawan kurang maksimal dan dibutuhkan motivasi dari pemimpin. Untuk mengatasi masalah ini, Pemimpin PO. Bejeu juga menempatkan sistem di mana pekerja hanya diharapkan untuk bertanggung jawab atas kesalahan mereka, dan tugas pemimpin adalah untuk mengawasi dan mendorong mereka untuk mencegah masalah di masa depan.

Penelitian tentang pendekatan ini memainkan peran yang sangat penting guna memahami masalah kinerja dengan perusahaan PO. Bejeu saat ini serta untuk tujuan penelitian. Dengan memahami dan menganalisis gaya kepemimpinan, kita dapat mengidentifikasi faktor- apa saja yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sehingga dapat mengambil langkah-langkah relevan untuk meningkatkannya. Dalam penelitian ini, Peneliti hanya akan berkonsentrasi pada dampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan dari semua masalah yang dihadapi organisasi PO. Bejeu.

Gaji ialah suatu faktor yag menjadi elemen kunci dimana mampu memberikan peningkatan seberapa baik kinerja karyawan. Ini karena gaji adalah alat untuk mengatasi berbagai tuntutan bagi karyawan, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan lebih banyak pekerjaan (Akbar 2018). Penelitian dari (Djafar and Astika 2023) berpendapat bahwa terdapat perbedaan pandangan terkait pengaruh gaji terhadap kinerja kerja karyawan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa gaji membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu, penelitian yang dilaksanakan oleh (Fanda and Slamet 2019) menemukan bahwa gaji tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan. Mengingat konteks masalah yang diangkat di atas, studi tentang topik ini sangat penting "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PO. Bejeu Jepara)". Berikut ini merupakan kajian pustaka dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Bass and Avolio 1993) mengatakan Seorang pemimpin yang efektif akan dapat melakukan tugasnya dengan mudah, sebagaimana dibuktikan tidak hanya oleh kekuatannya tetapi juga oleh kepedulian mereka terhadap kesejahteraan dan kepuasan bawahan serta upaya mereka untuk meningkatkan kualitas karyawan, terutama dengan menunjukkan sikap pengasuhan yang mendorong bawahan untuk bekerja keras dan memenuhi tujuan organisasi. Pola perilaku seseorang saat mempengaruhi tindakan orang lain, seperti yang diamati oleh orang lain, adalah apa yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Hersey and Blanchard 1995).

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah kapasitas mereka untuk memotivasi, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain menuju tujuan tertentu melalui tindakan mereka (Jayanti and Wati 2019). Pada kenyataannya, seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi moral staf, terutama ketika menyangkut tingkat kinerja perusahaan. (Yuliana, Arwin et al. 2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sikap dan strategi pemimpin mengenai gabungan perilaku, sikap, dan keterampilan yang ia gunakan untuk mencoba mentransfer kinerja bawahannya. Dengan demikian pemimpinan perusahaan dapat dibilang berhasil atau tidaknya dalam suatu perusahaan ketika pemimpin mampu mencapai kinerja yang baik. Sebuah perusahaan saat melakukan aktivitasnya diisyaratkan agar

mempunyai pemimpin yang ahli dalam mengantisipasi masa depan suatu organisasi atau perusahaan dan pintar mengambil peluang ketika ada sehingga bisa mengarahkan organisasi agar sampai dengan tujuanya (Prasetiyo, Ratnasari et al. 2020).

Menurut (Fiedler 1967) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari nilai beberapa dimensi dan dijabarkan dengan indikator sebagai berikut:

Dimensi:
1. Hubungan Pimpinan dengan Anggota
2. Struktur pembagian Tugas
3. Kekuatan Posisi

Indikator:

1. Ketaatan kepada Atasan, Kepercayaan dan Penghormatan: mencakup mengikuti perintah atasan, mempercayai keputusan mereka, dan menghormati posisi mereka.
2. Pembagian Tugas dan Penyerahan Tugas Terstruktur: Karyawan harus mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam pembagian struktur yang jelas.
3. Kekuasaan Manajemen, melibatkan keputusan terkait perekrutan, pemutusan hubungan kerja, penegakan disiplin, promosi, dan peningkatan gaji karyawan.

Motivasi Kerja

Kata motif, yang menunjukkan penyebab untuk melakukan tindakan dari kata motivasi. Motivasi berfokus pada unsur-unsur yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu (Armstrong 2006). Menurut (Hasibuan 2007) motivasi kerja ialah sesuatu yang mendorong seseorang dapat bekerja secara produktif dalam rangka memperoleh apa yang menjadi tujuan. Motivasi ialah energi yang memiliki kekuatan untuk memulai, mempertahankan, dan membimbing perilaku.

Menurut (Parimita, Khoiriyah et al. 2018) Motivasi kerja ialah pemicu bagi individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Motivasi juga menjadi faktor pembeda antara keberhasilan dan kegagalan, serta menjadi faktor emosional yang krusial dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja mengacu pada hal-hal yang memberikan dorongan bagi seseorang untuk memulai bekerja, memilih jalur, menentukan tingkat intensitas, bentuk, dan durasi pekerjaan yang akan dijalani.

Menurut (Maslow 1954) ada beberapa indikator dalam megukur motivasi kerja pada suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut ialah kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, penghargaan, dan akulturasi diri.

Gaji

Menurut (Handoko 1998) "gaji adalah suatu pembayaran yang diterima oleh karyawan untuk tenaga kerja yang sudah dikerjakan dan didorong untuk melakukan tugas tambahan di masa depan". Pendapat lain dikemukakan oleh (Hariandja 2002), yaitu Gaji merupakan salah satu elemen kunci yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas seorang karyawan, karena gaji dapat menyediakan kebutuhan karyawan untuk menginspirasi mereka untuk bekerja keras dengan gaji mereka. Bagaimanapun, ini berfungsi sebagai alat untuk mengatasi berbagai kebutuhan dan mendorong kerja keras. Selain pernyataan Handoko dan Hariandja, ada pernyataan lain mengenai gaji dari (Agus) Gaji adalah jumlah uang yang dibayar karyawan atas apa yang sudah dilakukannya dan menerima sejumlah uang yang sudah ditetapkan setiap bulannya. Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa gaji adalah jenis kompensasi tetap atas balas jasa yang diperoleh karyawan secara teratur.

Gaji dapat diukur dengan 4 indikator menurut (Andini 2006) antara lain sebagai berikut:

1. Tingkatan gaji
2. Kompensasi
3. Kenaikan gaji
4. Stuktur dan administrai dalam pemberian gaji

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pencapaian mereka di tempat kerja, terkait dengan posisi mereka dalam organisasi (Veithzal and Sagala 2004). Menurut (Rivai and Basri 2005) kinerja karyawan ialah tingkat kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaanya selama periode tertentu. (Bernardin and Russell 2006), mendefiniskan kinerja sebagai log hasil dari tugas atau kegiatan tertentu yang diselesaikan selama jumlah waktu yang telah ditentukan. Kinerja ialah pencapaian yang di raih individu yang kemudian dilaporkan oleh operasional perusahaan sebagai bentuk laporan penggunaan sumber daya dan tenaga secara keseluruhan perilaku selama periode waktu tertentu (Septiadi, Marnisah et al. 2020). Menurut sudut pandang yang disebutkan di atas, salah satu elemen terpenting dalam upaya agensi untuk meningkatkan produktivitas adalah kinerja karyawan, yang merupakan hasil dari seorang karyawan yang bertindak sesuai dengan yang baik. Ketika memutuskan bagaimana mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bisnis, kinerja berfungsi sebagai indikator.

Keberhasilan suatu strategi dalam kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja menurut (Bass, Avolio et al. 2003) mencakup 5 elemen, yakni:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kesesuaian waktu
4. Kemandirian kerja
5. Hubungan individu

Berikut ini merupakan kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis dari **penelitian ini:**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan

Gaya seorang dalam memimpin berfungsi sebagai panduan untuk pengembangan organisasi dan mengangkat moral bawahan, itu dapat diamati dan diterapkan sebagai suatu elemen yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pemimpin sebaiknya mengimplementasikan gaya kepemimppinan yang tepat dan mampu menjadikan contoh panutan bagi setiap karyawannya (Jayanti and Wati 2019). Penelitian sebelumnya, mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil hubungan yang positif dan signifikan. Sebagai contoh, penelitian (Depitra and Soegoto 2018) menyatakan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil serupa juga terlihat dalam studi yang dilakukan oleh (Farida and Fauzi 2020) gaya seseorang dalam memimpin membawa pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Atas dasar informasi tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis berikut.

H1 : Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

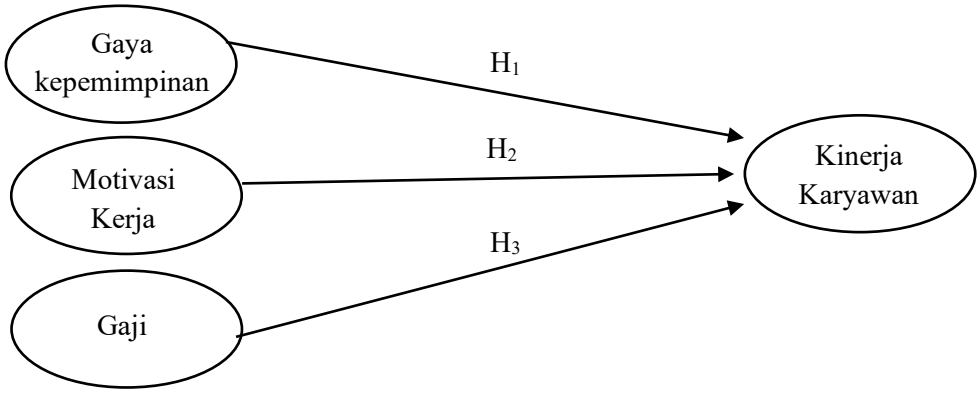
Berdasarkan pada hasil penelitian (Hasibuan 2018), motivasi memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi bentuk perhatian dari seorang pemimpin kepada karyawannya dalam berprestasi dan melakukan pengembangan potensi yang dimilikinya dalam mengeksplorasi kreatifitas pada dirinya, dengan itu perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang berkualitas. Dari pendapat tersebut, semakin tinggi motivasi personil maka semakin tinggi motivasi persoaalan dan motivasi yang berkuatlitas. Pernyataan tersebut didukung (Septiadi, Marnisah et al. 2020) yang mengidentifikasikan tentang adamya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja kinerja karyawan. Dengan dasar informasi tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis :

H2: adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji memiliki peran penting karena gaji yang lebih besar dikaitkan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi dari karyawan (Farid, Sunaryo et al. 2018). Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi mengenai gaji dan kinerja karyawan. Menurut (Ratnasari and Mahmud 2020) menyimpulkan bahwa gaji memliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi dari (Djafar and Astika 2023) gaji memberikan perubahan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Atas dasar informasi tersebut, peneliti merumuskan hipotesis berikut.

H3 : Gaji memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Penelitian Konseptual

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif. Kuisioner diberikan kepada karyawan, crew driver, dan crew sparepart pada garasi PO.Bejeu Jepara dalam penelitian ini. pengumpulan data primer dilaksanakan langsung di lapangan melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner pada informan mengenai gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan di PO.Bejeu. Kusioner ini di ukur menbggunakan skala likert yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) baik pada pernyataan berbentuk positif maupun pernyataan berbentuk negatif (Suherman and Sukjaya 1990).

Populasi dari penelitian ini ialah semua karyawan PO. Bejeu Jepara. Dengan jumlah 52 responden. Adapun teknik Pengambilan sampel dilaksanakan menggunakan teknik sampling jenuh yakni teknik pengambilan sample kepada seluruh karyawan digunakan sebagai sample.

Analisis data memakai metode Structural Equation Modeling atau SEM dengan perangkat SmartPLS versi 4.0, dan uji yang dilakukan mencakup Uji Outer Modle, Uji inner Modle, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Outer Model* (Model Pengukuran)**

Ada dua model pengukuran dalam model ini, yang disebut uji:

1. *Convergent Validity*

Ketika pembebanan luar melebihi 0,7 dan nilai AVE minimal 0,5 pengukuran ini dinyatakan terpenuhi. (Ulum, Ghozali et al. 2008). Hasil uji validitas konvergen pada model penelitian bisa dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer loading	AVE	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.824	0.627	Valid
	X1.2	0.789		
	X1.3	0.759		
	X1.4	0.845		
	X1.5	0.800		
	X1.6	0.762		
	X1.7	0.867		
	X1.8	0.774		
	X1.9	0.732		
	X1.10	0.754		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.706	0.556	Valid
	X2.2	0.729		
	X2.3	0.755		
	X2.4	0.758		
	X2.5	0.777		
Gaji (X3)	X3.1	0.789	0.603	Valid
	X3.2	0.769		
	X3.3	0.766		
	X3.4	0.782		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.785	0.615	Valid
	Y1.2	0.784		
	Y1.3	0.804		
	Y1.4	0.782		
	Y1.5	0.764		

Sumber: Output data diambil dari Smart PLS versi 4.0 (setelah Di olah)

Bisa dikatakan bahwa nilai uji validitas konvergen untuk indikator yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, gaji, dan kinerja karyawan diatas 0,7, dan nilai AVE nya di atas 0,5 menunjukkan validitasnya.

2. Uji Reliability

Composite Reliability (Cr) ialah ukuran kendalan variabel yang menggambarkan nilai reliebelitas sebenarnya dengan besaran di atas 0,7 walaupun belum tergolong standar absolute. Cronnbach's Alpha adalah angka yang menunjukkan realiabilitas seluruh elemen, memiliki rentang nilai di ukur antara 0-1. Yang jika nilainya > 0,7 dikatakan reliaabel.

Tabel 2. Nilai Composite realiability dan Cronbachs alpha

Variabel	Composite realiability	Cronbach's alpha	Keterangan

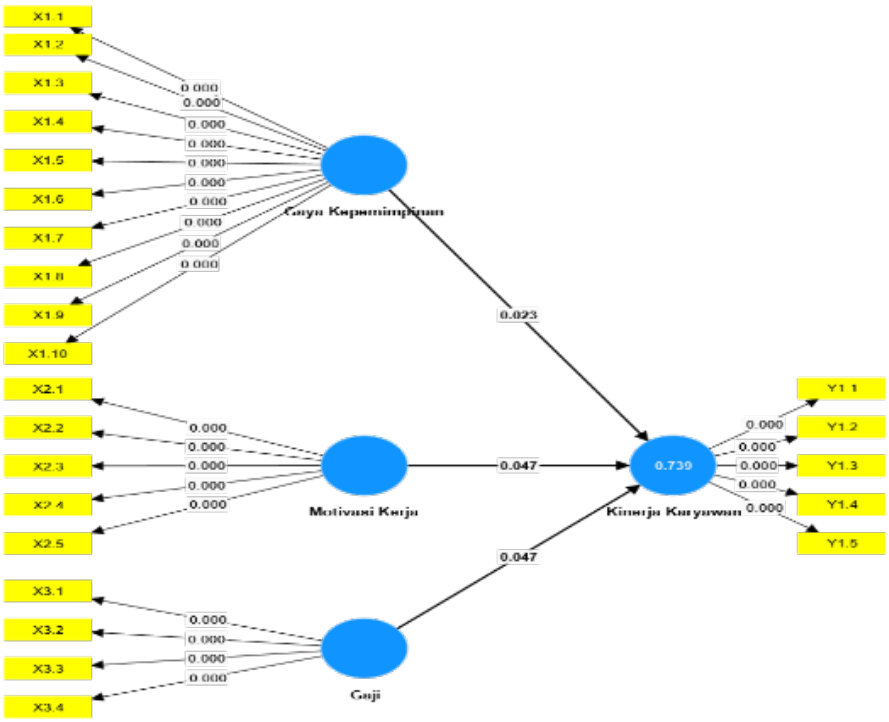
Gaya Kepemimpinan	0.937	0.934	Reliabel
Motivaasi Kerja	0.811	0.803	
Gaji	0.786	0.782	
Kinerja Karyawan	0.845	0.844	

Sumber: Output data diambil dari Smart PLS versi 4.0 (setelah Di olah)

Pada Uji Reliability, dapat dilihat bahwa semua elemen variabel memiliki nilai di atas 0.7 sehingga dapat dikatakan data reliabel.

***Inner Modle* (Model Pengukuran)**

Inner modle adalah model yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang keterkaitan kausal antara dua variable, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung serta variabel tersembunyi.



Gambar 2. Modle Structural

R-square

R-square ialah uji yang digunakan guna mengetahui adanya pengaruh variabel bebas bagi variabel terikat. Apabila R-square menunjukkan angka 0,67, berarti dapat dikatakan memiliki pengaruh kuat, jika menujukkan angka 0,33 maka disebut moderat dan dinyatakan lemah apabila angka menunjukkan besaran 0,19.

Tabel 3. *R-square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kualitas kerja Karyawan	0.739	0.723

Sumber: Output data di peroleh dari Smart PLS versi 4.0 (sesudah Di olah)

Bersumber pada table 3, nilai R-square untuk Kinerja Karyawan menunjukkan angka 0.739 sedangkan nilai R -square Adjusted adalah 0.723. hal tersebut berarti bahwa 73.9% pengaruh terhadap Y disebabkan oleh semua konstruk eksogen secara bersama-sama. Ini menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya, yakni 26.1%, dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuraikan dalam konteks ini.

F-square

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana nilai prediksi mempengaruhi kinerja model. Nilai yang dihasilkan memiliki interpretasi sebagai berikut:

0,002: berarti berpengaruh kecil.

0,15: berarti berpengaruh sedang.

0,35: berarti berpengaruh besar

Dalam penelitian ini, F-square diperoleh dari pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 4.0. F-square mengukur relevansi prediksi model terhadap variabel yang diamati. Semakin tinggi nilai F-square, semakin baik model dalam memprediksi variabel terikat:

Tabel 4. F-square

Variabel	**F-square**
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.086
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.080
Gaji -> Kinerja Karyawan	0.116

Sumber: Output data diolah dari Smart PLS versi 4.0

Berdasar pada hasil di atas dapat diketahui bahwa kapabilitas prediksi nilai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.086 tergolong kecil. Nilai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.080 tergolong kecil. Sedangkan nilai gaji terhadap kinerja karyawan sebesar 0.116 tergolong kecil.

Uji Hipotesis

Hasilnya dapat digunakan untuk mengatasi hipotesis penelitian berdasarkan data yang diproses. P Values digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis. Ketika P Values < 0,05, hipotesis diterima. Karena ada variabel dependen dan independen pada penelitian ini, terdapat dua jenis pengaruh: langsung dan tidak langsung. T-tabel 1,67 (significant level = 5%) adalah nilai signifikansi yang diterapkan pada penyelidikan ini. Jika nilai t-statistic > 1.67 maka terdapat pengaruh signifikan. Pada program Smart PLS 4.0 hasil uji hipotesis bisa dilihat melaui path koefisien teknik Bootsrapping di bawah.

Tabel 5. Path Coefficients

Variabel	**Original sample (O)**	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P Value**
Gaya Kepemimpinan ->kinerja Karyawan	0.282	0.255	0.141	2.000	0.047
Motivasi Kerja -> kinerja Karyawan	0.326	0.360	0.194	1.678	0.023
Gaji -> kinerja Karyawan	0.314	0.316	0.188	1.673	0.047

Sumber: Output data yang diolah dari Smart PLS versi 4.0

Hipotesis 1: Dampak Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar pada nilai original sample (0.282), nilai T-statistics (2.000) >1.67 dengan nilai P value (0.047) < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya kepemimpin dengan kinerja karyawan. Bejeu memimpin dan mengelola tim secara keseluruhan memiliki dampak yang nyata dan penting terhadap tingkat kinerja karyawan.

Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin untuk membangun suasana kerja yang baik, produktif, dan berorientasi pada tujuan mendapatkan pengaruh yang tinggi dan nyata bagi tingkat kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan mereka untuk mencapai kesuksesan bersama. Dalam konteks Bejeu, pemimpin perlu mempraktikkan gaya kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan perkembangan karyawan, mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang efektif, serta menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk mencapai keunggulan dalam bisnis mereka.

Hipotesis 2: Dampak Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengindikasikan bahwasannya nilai original sample (0.326), nilai T-statistics (1.678) >1.67 dengan nilai P value (0.023) < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha2 diterima. Ini menandakan adanya keterkaitan yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja dan kinerja karyawan. Hal ini bisa dimaknai bahwa semakin besar motivasi karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada PO. Bejeu.

kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh karyawan yang bermotivasi tinggi. Di sisi lain, motivasi yang rendah akan menyebabkan kinerja di bawah standar. Unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi karyawan harus dipertimbangkan oleh manajemen, seperti memberikan pengakuan terhadap kinerja yang dikerjakan dengan baik, mengadakan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, melakukan promosi budaya kerja yang mendukung, dan menetapkan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapat. Dengan memperhatikan motivasi karyawan, maka perusahaan akan tercipta lingkungan kerja yang membuat karyawan untuk mecapai potensi yang baik dan meningkatkan kinerja organisasi.

Hipotesis 3: Dampak Gaji (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Mengindikasikan bahwasannya nilai original sample (0.314), nilai T-statistics (1.673) >1.67 dengan nilai P value (0.047) < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha3 diterima. Ini berarti hubungan positif yang signifikan antara variabel Gaji dengan kinerja karyawan. Sehingga maknanya, besaran gaji yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baiknya mereka bekerja.

Oleh karena itu, remunerasi yang memadai membawa pengaruh yang besar dan positif. Upah terhormat yang sepadan dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator yang kuat. Menawarkan gaji yang kompetitif dapat membantu bisnis dalam menjaga anggota staf yang berpengalaman dan produktif. Bisnis yang memantau remunerasi karyawan dengan cermat dan menawarkan gaji yang kompetitif memiliki peluang lebih tinggi untuk menarik bakat baru, mempertahankan bakat saat ini, dan berhasil dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Temuan penelitian dalam penelitian ini memungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut:

1. Gaya kepemimpin seseorang memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Sehingga maknanya, seorang pemimpin PO. Bejeu memimpin dan mengelola tim secara keseluruhan memiliki dampak yang nyata dan penting terhadap tingkat kinerja karyawan. Tentu saja peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, positif, dan berorientasi pada prestasi dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.
2. Motivasi kerja memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga maknanya, ketika seorang karyawan merasa termotivasi maka akan lebih bersemangat dan produktivitasnya meningkat. Motivasi kerja mampu meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan yang pada akhirnya kinerja

karyawan tersebut akan meningkat. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan memperhatikan motivasi karyawan, maka perusahaan akan tercipta lingkungan kerja yang membuat karyawan untuk mecapai potensi yang baik dan meningkatkan kualitas kerja.

3. Besaran Gaji yang diberikan kepada karyawan dapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga maknanya, tingkat gaji yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baiknya mereka bekerja. Gaji yang layak dapat membuat motivasi untuk mencapai target kinerja. Gaji yang memadai memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Besarnya gaji yang diterima juga dianggap sebagai suatu pengakuan terhadap kontribusi dan nilai karyawan bagi perusahaan.

Referensi :

Agus, T. "Moh. et al, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima)." Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Akbar, S. (2018). "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." Jiaganis 3(1).

Al-Aulawi, A. and M. R. Roosdhani (2023). "Mobilitas Berkelanjutan: Meningkatkan Minat Pembelian Ulang Melalui Kualitas Layanan Dan Promosi Yang Ditargetkan Pada Industri Bus." Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis 14(2): 117-125.

Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang), Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice, Kogan Page Publishers.

Bass, B. M. and B. J. Avolio (1993). "Transformational leadership and organizational culture." Public administration quarterly: 112-121.

Bass, B. M., et al. (2003). "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership." Journal of applied psychology 88(2): 207.

Bernardin, H. J. and J. E. Russell (2006). Human resource management, Tata McGraw-Hill New York.

Depitra, P. S. and H. Soegoto (2018). "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." Majalah Ilmiah UNIKOM 16(2): 185-188.

Djafar, J. S. and N. Astika (2023). "PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BESARAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." POMA JURNAL: PUBLISH OF MANAGEMENT 1(1): 55-67.

Fanda, N. M. and M. R. Slamet (2019). "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam." Journal of Applied Managerial Accounting 3(1): 81-95.

Farid, L., et al. (2018). "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Pt. King Stone Malang)." E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen 7(01).

Farida, S. I. and M. M. Fauzi (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat." Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial 1(2): 63-73.

Fiedler, F. E. (1967). "A THEORY OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS. MCGRAW-HILL SERIES IN MANAGEMENT."

Handoko, T. H. (1998). "Manajemen."

Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia, Grasindo.

Hasibuan, M. S. (2007). "Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas." Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 71-80.

Hersey, P. and K. H. Blanchard (1995). Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga.
Jayanti, K. T. and L. N. Wati (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan." Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen 9(1): 71-88.
Latifah, U. and M. R. Roosdhani (2024). "CUSTOMER EXPERIENCE DALAM LAYANAN BUS: SEBUAH IMPERATIF STRATEGIS DALAM MEMPERTAHANKAN CUSTOMER LOYALTY." Jurnal Bina Bangsa Ekonomika 17(1): 197-210.
Maslow, A. H. (1954). "Motivation and personality Harper and Row." New York, NY.
Parimita, W., et al. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari." JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia 9(1): 125-144.
Prasetiyo, E. J., et al. (2020). "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Jurnal Dimensi 9(2): 186-201.
Ratnasari, I. and A. Mahmud (2020). "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan." JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis 2(2): 66-79.
Rivai, V. and A. F. M. Basri (2005). Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, PT RajaGrafindo Persada.
Saefudin, S. and S. Wahyuningsih (2014). "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang." JSiI (Jurnal Sistem Informasi) 1.
Septiadi, M. D., et al. (2020). "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang." Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM 1(1): 38-44.
Siagian, T. S. and H. Khair (2018). "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 59-70.
Suherman, E. and Y. Sukjaya (1990). "Petunjuk praktis untuk melaksanakan evaluasi pendidikan matematika." Bandung: Wijayakusumah 157.
Ulum, I., et al. (2008). "Intellectual capital dan kinerja keuangan perusahaan; Suatu analisis dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS)."
Veithzal, R. and E. J. Sagala (2004). "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan." Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Yuliana, Y., et al. (2020). "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)." Bisma Cendekia 1(1): 1-6.