

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BPR RANGKIANG AUA DENAI

Siti Nur Azizah¹

sitinurazizah030100@gmail.com¹

Marta Widian Sari²

martawidiansari@upiypk.ac.id²

Bayu Pratama Azka³

bayupratamaazka@upiypk.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence leadership style and compensation have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. BPR Rangkiang Aua Denai. This research is quantitative research. The data collection method is through distributing questionnaires. This sampling technique uses a saturated sampling technique. The analytical methods used are path analysis, partial least squares (PLS) analysis, outer model, inner model and hypothesis testing, data processing in research using the SmartPLS 3.0 software program. The results of the research can be concluded, There is no positive and significant influence between Leadership Style on Job Satisfaction at PT BPR Rangkiang Aua Denai. There is a positive and significant influence between Compensation and Job Satisfaction at PT BPR Rangkiang Aua Denai. There is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Performance at PT BPR Rangkiang Aua Denai. There is a negative and insignificant influence between Compensation on Employee Performance at PT BPR Rangkiang Aua Denai. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance at PT BPR Rangkiang Aua Denai. There is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT BPR Rangkiang Aua Denai. There is a positive and significant influence between Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT BPR Rangkiang Aua Denai.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPR Rangkiang Aua Denai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis), analisis

kuadrat terkecil parsial (PLS), model luar (outer model), model dalam (inner model) dan uji hipotesis, pengolahan data dalam penelitian menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Rangkiang Aua Denai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Rangkiang Aua Denai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Rangkiang Aua Denai. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Rangkiang Aua Denai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Rangkiang Aua Denai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT BPR Rangkiang Aua Denai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah

peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Berkembangnya suatu organisasi di setiap instansi tergantung pada sumber daya manusianya, karena itu sumber daya manusia adalah aset yang perlu ditingkatkan lagi secara efektif dan efisien agar terbentuk kinerja yang ideal. Untuk mendapatkan kinerja yang ideal, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mewujudkan situasi dan kondisi yang mendorong dan menguatkan karyawan untuk lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara ideal, khususnya dalam hal kinerja. Maka dari itu suatu organisasi atau instansi lebih memperhatikan

lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi pada karyawan. Suatu organisasi perlu melaksanakan program pengembangan karier agar menghasilkan karyawan yang berbobot. Program pengembangan ini harus cocok dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan adanya manajemen sumber daya manusia para karyawan dapat memperoleh kesempatan yang lebih luas dan adil dalam mengembangkan kariernya. Dilihat dari sisi organisasi, pengembangan karier dapat difokuskan pada usaha menghasilkan karyawan yang mampu mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan ini berarti bahwa pengembangan karier tidak sekedar menjadi tanggung jawab organisasi, tetapi juga menjadi tanggung jawab karyawan dengan berusaha bekerja secara berprestasi dalam arti produktif dan berkualitas.

Kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan, keberhasilan sebuah organisasi seringkali diukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat

terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

PT BPR Rangkiang Aua Denai sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bukittinggi mempunyai tugas untuk membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang keuangan. Hasil observasi awal pada PT BPR Rangkiang Aua Denai, diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Peran Ekstra Pegawai PT BPR
Rangkiang Aua Denai
Tahun 2021-2022

N o	Tahun	Persentase Peningkatan Pegawai Lembur	Persentase Standar Penilaian Minimal (SPM)
1.	2021	36%	40%
2.	2022	54%	40%
3.	2023	29%	40%

Sumber: PT BPR Rangkiang Aua Denai (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada tahun 2021 persentase peningkatan pegawai lembur hanya 36% dari persentase standar penilaian minimal (SPM) 40%. Pada tahun 2022 persentase peningkatan pegawai lembur 54% dari

persentase standar penilaian minimal (SPM) 40%. Pada tahun 2023 persentase peningkatan pegawai lembur 29% dari persentase standar penilaian minimal (SPM) 40%. Dari hal tersebut dapat dilihat persentase pegawai yang lembur mengalami peningkatan yang *fluktuatif* yang *signifikan* dari batas Standar Penilaian Minimal (SPM) yang telah ditetapkan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut [1], kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memiliki kontribusi secara ekonomi.

Menurut [2] Gaya Kepemimpinan terdiri dari dua kata, yaitu kemampuan dan kerja. adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh [3] menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [4] mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak *signifikan* terhadap

kinerja karyawan.

Menurut [5] berpendapat bahwa Kompensasi adalah komitmen organisasi pada individu. Jika dalam interaksi individu-organisasi, dikenal istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya, maka Kompensasi berarti sebaliknya, yaitu komitmen organisasi pada individu (karyawan) dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa *rewards*, kompensasi yang setara, dan iklim organisasi yang adil. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat *ekstrinsik* (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya hingga yang bersifat *intrinsik* (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh [6] menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [7] mengemukakan bahwa Kompensasi tidak *signifikan* terhadap kinerja karyawan.

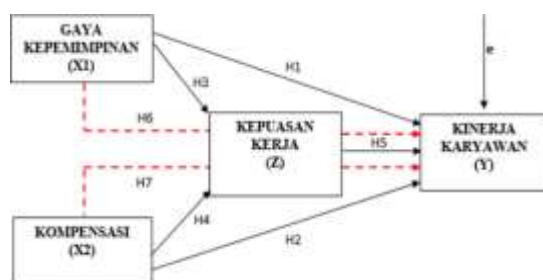
Menurut [8] Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat *individual*. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap

kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh [9] menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sundari et al., 2021) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian tedahulu, variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dari teori-teori diatas kerangka pikir penelitian ini sebagai mana dapat digambarkan yaitu sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada

penelitian yang bersikap deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti [11].

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, Berdasarkan Penelitian dari [12], dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya. PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan

estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan kemudian akan dijawab.

Menurut [13] pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *Smart PLS* versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Pengujian Instrumen Penelitian Model Pengukuran (Outer Model)

Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam

kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2021) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1. Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

2. Discriminant Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. Composite Reliability (Cronbach's Alpha)

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk untuk mengukur reliabilitas. Suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's*

Alpha akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 2
Rule of Thumb Outer Model Kriteria

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
Convergent Validity	Outer Loading	>0.70
Discriminant validity	Average Variance Extracted (AVE)	>0.50
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0.70
	Composite Reliability	>0.70

Sumber : (Ghozali dan Latan, 2021)

Model Struktural (Inner Model)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2021)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

1. R-Square

Pengujian Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 3
Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
R-square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah

Sumber : (Ghozali dan Latan, 2021)

2. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis ini adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient* dan *Indirect Effect* pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma *boostsrapping*. *Path Coefficient* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening. Dalam PLS *Path Coefficient* digunakan untuk melihat signifikansi dari kekuatan hubungan antara konstruk dan juga untuk menguji hipotesis.

Menurut [13] Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% sebagai berikut :

- 1) Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Pengelompokan pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*)

Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Penilaian dengan memperhatikan nilai T statistik yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan T tabel sebesar

1,96. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening, penilaian hipotesis menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Menguji hipotesis mediasi adalah dengan strategi *product of coefficient* yaitu menilainya kembali dengan menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X - M (a) dengan jalur M - Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar eror tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut ini :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- 1) Nilai b koefisien path pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- 2) Sa2 adalah standar error dari koefisien path Sa2

- 3) Nilai a adalah koefisien path pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.
- 4) Sb2 adalah standar error dari koefisien path Sb2

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 0.05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening, sebaliknya jika t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari hasil perbandingan diatas nilai t_{hitung} atau $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,96 atau $10,485 > 1,96$

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

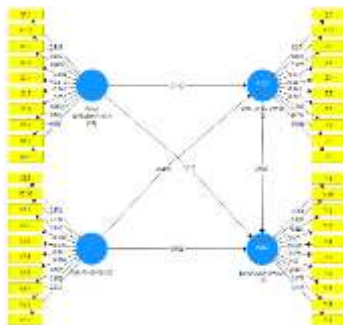
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Pengujian *Outer Model Partial Least Square (PLS)*

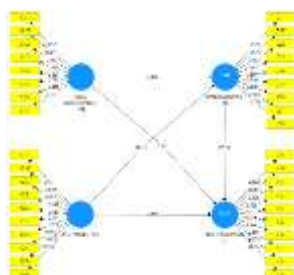
Outer Model (model pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dalam suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model produksi hubungan relasional dan kasual jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Pengujian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya.

Gambar 3
Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi



Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini *convergent validity* diatas 0,7

Gambar 4
Hasil Pengujian *Outer Model* Sesudah Eliminasi



Berdasarkan gambar 4 di atas nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) (X1.8 dan X1.9). Kepuasan Kerja (Z) (Z9).

Convergent validity

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari *Outer Model* dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing-masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* > 0,7. Namun menurut (Harahap, 2021) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid. Tabel 4.9 menunjukkan hasil output indikator

korelasi antara konstruk / variabel penelitian.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai $> 0,50$. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan (Y)	0,720
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,705
Kompensasi (X2)	0,757
Kepuasan Kerja (Z)	0,738

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan

dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5

Tabel 5
Nilai Reliabilitas

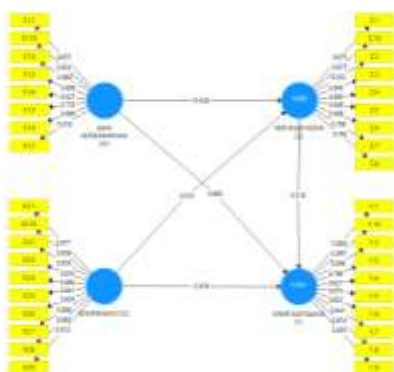
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,963	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,940	0,950	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,964	0,969	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,955	0,962	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 5 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Evaluasi nilai *R-Square*

Gambar 5. Hasil *Outer Loading*



Berdasarkan gambar model struktur *outer model* di atas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,438 X_1 + 0,510 X_2 + e_1$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

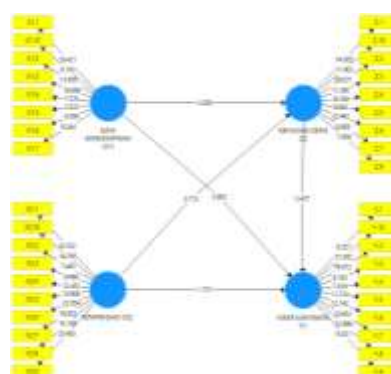
$$Y = 0,960 X_1 - 0,616 X_2 + 0,518 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk

laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

Pada hasil diatas nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,848 atau sebesar 84,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,834 atau sebesar 83,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabel terikat sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Gambar 6
Struktural Model Inner



Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung

	Sampel...	Koef. t...	Standar...	T Statist...	P Value...
GAYA KEPIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.438	0.428	0.145	3.020	0.003
GAYA KEPIMPINAN (X1) -> KINER KARYAWAN (Y)	0.960	0.928	0.246	3.932	0.000
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINER KARYAWAN (Y)	0.518	0.301	0.213	2.427	0.018
KOMPENSASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.510	0.314	0.137	3.715	0.000
KOMPENSASI (X2) -> KINER KARYAWAN (Y)	-0.616	-0.562	0.336	-1.731	0.084

Tabel 8
Hipotesis Secara Tidak Langsung

	Sam.	Rat.	Stan.	T-Stat.	P-Val.
GAYA KEPEMIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,227	0,302	0,099	2,454	0,015
KOMPENSASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,264	0,272	0,153	1,721	0,086

Diskusi

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,483 dengan nilait t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,030 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,003 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,510 dengan nilait t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,175 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p value lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,960 dengan nilait t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,902 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar -0,6161 dengan nilait t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,731 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,084 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat

dilihat nilai original sample sebesar 0,518 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,427 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,016 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,227 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,434 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,015 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,262 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,721 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan

nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,086 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT BPR Rangkiang Aua Denai.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- A. & Rahardja, "Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panasonic Industrial Devices Batam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panasonic," 2021.
- E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2022.
- A. Maharani *et al.*, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 30–41, 2022, doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10195.
- S. S. Harahap, "Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja, dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation," *J. Teknovasi*, vol. 06, no. 02, pp. 12–26, 2021.
- H. S. Marbun and J. Jufrizen, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 262–278, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.617.
- S. Arifin and D. Darmawan, "Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 33, 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3727.
- J. Chaidir, H. Haerofiatna, D. Kania, and W. Wahyudi, "Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan," *MBR (Management Bus. Rev.)*, vol. 7, no. 1, pp. 30–45, 2023, doi: 10.21067/mbr.v7i1.8723.
- D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2021.
- R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2021, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm.*

Magister Manaj., vol. 3, no. 1, pp.
120-135, 2021, doi:
10.30596/maneggio.v3i1.4866.

M. Ridwan, A. M. Suhar, B. Ulum, and F.
Muhammad, "Pentingnya
Penerapan Literature Review pada
Penelitian Ilmiah," *J. Masohi*, vol. 2,
no. 1, pp. 42-51, 2021.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
Alfabeta, 2021.

Sugiyono, "Bab III - Metode Penelitian
Metode Penelitian," *Metod. Penelit.*,
pp. 32-41, 2021.