

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI ELECTRIC AUTOMOTIVE INDONESIA

Perjiansyah Aryadi<sup>(1)</sup>, Edvin Fairliantina<sup>(2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia, Jakarta

e-mail: [aryadiperjiansyah@gmail.com](mailto:aryadiperjiansyah@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received:

14 Januari 2023

Accepted:

28 April 2023

Available online:

28 April 2023

#### Keywords:

Compensation; Leadership;

Motivation; Employee

Performance

### ABSTRACT

*The purpose of the study was to analyze the effect of Compensation, Leadership and Motivation on the Performance of PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia. The method used in this study uses quantitative methods, namely by distributing questionnaires to respondents with testing methods using multiple linear regression methods and data processing in this study using the IBM SPSS application version 25. Sampling using nonprobability sampling technique. The sample was taken as many as 120 respondents, this is based on the number of permanent employees at PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia. The results of this study show that the variables of Compensation, Leadership and Motivation have a significant effect on Employee Performance.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ialah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden dengan metode pengujian menggunakan metode regresi linier berganda dan Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Pengambilan sample menggunakan teknik nonprobability sampling. Sample diambil sebanyak 120 responden, ini berdasarkan jumlah karyawan tetap yang ada di PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Untuk memiliki keunggulan yang kompetitif, perusahaan tidak hanya harus mendominasi dibidang teknologi saja, namun ditunjang dengan SDM yang andal, sehingga perusahaan mempunyai aset yang paling berharga, yaitu SDM. Tuntutan terbesar atas konsistensi ekonomi suatu perusahaan yaitu karyawan yang tidak siap terhadap rintangan dan transformasi yang ada disekitarnya. SDM yang tidak mampu menghadapi tuntutan di era globalisasi mengaggap peranannya bekerja itu menjadi sebuah beban. SDM yang dikelola dengan baik dapat menentukan keberhasilan organisasi di masa yang akan datang.

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu faktor penting dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat atas dasar beberapa visi untuk kepentingan manusia dan didalam pelaksanaannya ada misi yang dikelola oleh manusia jadi, dapat dikatakan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Purnaya, 2016).

PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia adalah perusahaan yang berdiri di Indonesia dan bergerak dibidang manufaktur sparepart otomotif dengan produknya yaitu Alternator dan Starter mobil. Produk dari PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia sendiri tidak hanya dapat digunakan pada produk otomotif Misubishi saja, tetapi juga untuk Suzuki, Honda, Nissan dan Daihatsu. Selain itu, segmentasi pasarnya tidak hanya di dalam negeri, namun perusahaan ini juga melakukan ekspor ke negara seperti, Jepang, Thailand, China, India, Philippina, Malaysia, Brazil dan USA. Selain berfokus pada Visi dan Misi nya, PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia juga mempunyai upaya agar karyawan mempunyai kinerja yang kompeten agar tujuan dari perusahaan terwujud. Ada beberapa upaya yang dilakukan seperti, pemberian kompensasi yang sesuai dan kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan.

Kompensasi yaitu suatu yang diperoleh pekerja atas pengganti pekerjaannya terhadap perusahaan. Kompensasi dapat disebut juga sebagai salah satu fungsi untuk keberlangsungan hidup karyawan yang mengacu pada balas jasa atas apa yang mereka lakukan terhadap tugasnya di sebuah perusahaan (Zainal et al., 2015). Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Parlindungan & Purba (2018) mengatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun upaya lainnya agar kinerja karyawan meningkat yaitu faktor kepemimpinan. Jika pimpinan suatu organisasi belum kompeten dalam mengemban tugas secara baik dan semena-mena terhadap karyawan, bisa menyebabkan performa kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang mengendalikan orang lain agar mau mengemban tugas yang diberi pemimpin agar tujuan yang telah ditargetkan tercapai (Rivai, 2020). Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Sitompul & Ratnasari (2019) mengatakan ada pengaruh kepemimpinan kepada kinerja karyawan.

Motivasi menggambarkan dimana faktor penunjang kinerja karyawan yang tidak kalah penting, karena jika kurangnya pemberian arahan dan pemberian *reward* untuk karyawan, dapat menyebabkan karyawan tidak terpacu semangat akan kinerja kerjanya. Menurut Sinambela (2019) Motivasi merupakan langkah yang menjelaskan tentang arah tujuan, intensitas dan ketekunan seseorang dengan tujuan utamanya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan baik itu positif maupun negatif. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan Setiyono (2017) mengatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parlindungan & Purba (2018) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik ingin mengetahui dan menyelidiki pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kepada kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kompensasi

Kompensasi Menurut Bangun (2012) yaitu materi yang diperoleh pegawai atas kinerja yang mereka beri terhadap perusahaan ataupun organisasi. Marnis & Priyono (2008) mengatakan Kompensasi merupakan pemberian yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan balas jasa atas kinerja karyawan yang diperoleh dari sebuah organisasi.

Kompensasi terbagi menjadi 2, antara lain kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang dibayarkan berupa tunai seperti upah, gaji dan komisi. Sedangkan, kompensasi tidak langsung berupa liburan, asuransi, serta kepedulian keagamaan (Zainal et al., 2015). Samsuddin (2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu kesuksesan seorang pegawai dalam mengemban semua pekerjaan maupun tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kaswan (2012) Kinerja karyawan yaitu kontribusi mereka yang memberikan pengaruh banyak ataupun besar terhadap perusahaan. Maka dari itu jika perusahaan menginginkan karyawan berkontribusi sesuai dengan apa yang ditargetkan, perusahaan juga perlu memberikan kompensasi yang sebanding. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan Kirana & Pradipta (2021) menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut ditampilkan hipotesis :

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Menurut Suwanto & Priansa (2018) kata kepemimpinan berasal dari kata asing yaitu *leader* dan *leadership*. Pimpinan adalah seseorang yang terfokus pada hasil, dan kepastian. Kepemimpinan ialah kegiatan seseorang untuk mengendalikan orang lain dengan mengayomi dan memimpin agar target yang diharapkan dapat tercapai (Sutrisno, 2009).

Menurut Sedarmayanti (2017) ada 5 faktor yang bisa merubah sifat seseorang, yaitu: asumsi, harapan, nilai-nilai, persepsi dan sikap yang ada didalam diri pemimpin.

Kaswan (2012) Kinerja karyawan yaitu kontribusi mereka yang memberikan pengaruh banyak ataupun besar terhadap perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan yang diterapkan disebuah perusahaan dilakukan dengan baik dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka maka target yang sudah ditetapkan akan tercapai. Uraian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyowati & Haryani (2016) yang menjelaskan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut ditampilkan hipotesis:

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## Motivasi

Suwanto & Priansa (2018) menyebutkan bahwa motivasi adalah gerakan atau hal yang dapat menimbulkan pergerakan seseorang melakukan sesuatu karena pemberian sesuatu. Rivai (2015) menjelaskan Motivasi merupakan tingkah laku yang membujuk seseorang agar tercapainya situasi yang diinginkannya.

Afandi (2016) mengemukakan dimensi motivasi dibagi menjadi dua yaitu, dimensi ketentraman dan dorongan. Dimensi ketentraman yaitu nyaman, senang dan bergairah dikarenakan segala kebutuhan tercapai adapun indikatornya ialah balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan, Dimensi dorongan yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan seefektifnya, adapun indikatornya ialah pujian dari atasan, pekerjaan itu sendiri maupun prestasi kerja.

Kaswan (2012) Kinerja karyawan yaitu kontribusi mereka yang memberikan pengaruh banyak ataupun besar terhadap perusahaan. Oleh karena itu jika ingin memiliki SDM yang terampil atau karyawan yang mempunyai kinerja yang handal perusahaan perlu memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar mendorong kinerja mereka. Uraian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Triyanto et al., (2017) ada pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis :

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

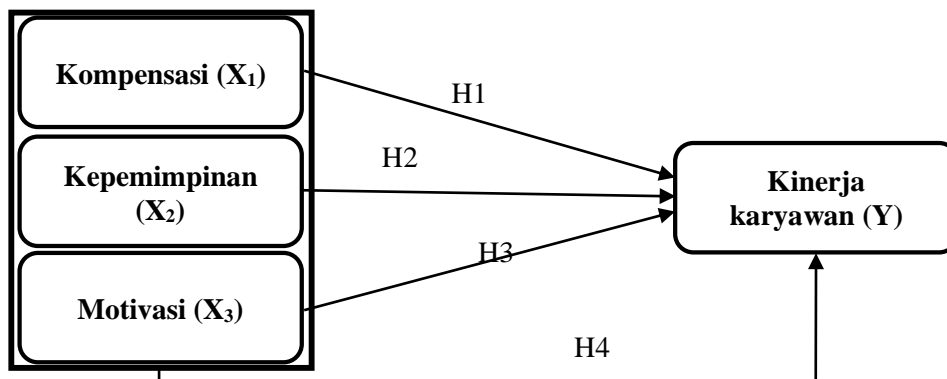
## Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas, kualitas yang diperoleh pekerja dengan mengerjakan *jobdesknya* sesuai peranan yang dipercayakan perusahaan kepada karyawannya (Mangkunegara, 2013). Menurut Wirawan (2015) Kinerja ialah keluaran yang dihasilkan fungsi dan indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut Abdullah (2015) karyawan ialah sumber daya manusia atau seseorang yang bekerja di suatu lembaga.

Samsuddin (2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan karyawan dalam mengemban semua tugas dan tanggung jawab yang dilepaskan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016) menilai kinerja karyawan dapat menggunakan indikator kriteria kinerja yaitu kuantitas, mutu, waktu, penekanan biaya, inspeksi dan ikatan antar karyawan.

## Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian adalah cara objektif memperoleh data dengan tujuan tertentu. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel pada penelitian ini ialah kuantitatif yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada responden.

Dengan populasi karyawan PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia berjumlah 650 karyawan. Pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling. Sample diambil sebanyak 120 responden dan dikurangi 20 responden untuk uji validitas dan realibilitas kemudian sisanya sebanyak 100 responden yang akan digunakan untuk perhitungan regresi linear berganda, uji asumsi klasik maupun uji hipotesis. Sample diambil berdasarkan jumlah karyawan tetap yang ada di PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia tepatnya yang sudah bekerja minimal 5 tahun baik laki-laki maupun perempuan.

Data diperoleh pada bulan Mei 2023 dengan menggunakan skala likert, yang dimana peneliti memberi pertanyaan dan pernyataan berupa tertulis yang di berikan untuk responden dan responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diberi dengan memilih salah satu jawaban diantara sangat setuju dengan skor 5 sampai dengan sangat tidak setuju skor 1.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 dan mengembangkan model regresi linier berganda yang didalamnya terdapat uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji t, selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji simultan dengan teknik uji f dan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas data yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui normal atau tidak nya data pada setiap variable menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*.

Table 1. Uji Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,39284393
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,067
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

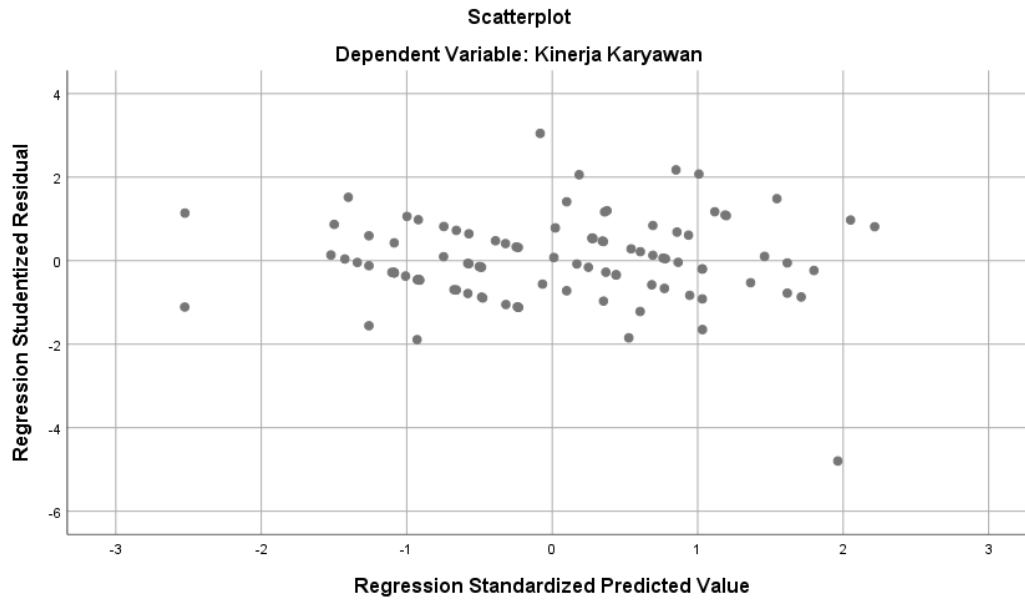
Sumber: IBM SPSS25 for windows

Data di atas dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian residual suatu model regresi dari satu penelitian ke penelitian lainnya.

Table 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber: IBM SPSS25 for windows

Pada gambar data diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar atau tidak berkumpul.

### Uji Multikolinerisitas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji korelasi antar variable bebas dalam model regesi. Pada uji ini jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,0 dan *Tolerance* > 0,1 maka dapat dikatakan regresi tidak menunjukkan gejala multikolineritas.

Table 3. Uji Multikolinerisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		<u>Collinearity Statistics</u>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,563	1,776
	Kepemimpinan	0,690	1,449
	Motivasi	0,569	1,756

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS25 for windows

Data di atas tidak terjadi multikolineritas karena nilai tolerance tiap varibel > 0,10 dan nilai VIF tiap variabel < 10,0.



### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier dari variable dependen terhadap ketiga variable independen. Jika nilai signifikan linearitas < 0,005 maka ketiga variable independen dapat dikatakan memiliki hubungan linear terhadap variable dependen.

Tabel 4. Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Linearity	144,057	1	144,057	62,084	.000
*Kompensasi						
Kinerja Karyawan	Linearity	110,142	1	110,142	46,214	.000
*Kepemimpinan						
Kinerja Karyawan	Linearity	124,682	1	124,682	47,969	.000
*Motivasi						

Sumber: IBM SPSS25 for windows

Dari hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan ketiga variable tersebut adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable indepen terhadap variable dependen. Adapun model regresi yang menunjukan hubungan antara variable kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,092	2,186	
	Kompensasi	0,344	0,097	0,347
	Kepemimpinan	0,225	0,080	0,249
	Motivasi	0,236	0,096	0,238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS25 for windows

$$Y = 5,092 + 0,344 X_1 + 0,225 X_2 + 0,236 X_3$$

Tabel 12 menunjukkan bahwa konstanta sebesar 5,092 menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai tanpa variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi) yang setara dengan nilai konstanta sebesar 5,092.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,329	0,022
	Kompensasi	3,560	0,001
	Kepemimpinan	2,827	0,006
	Motivasi	2,458	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS25 for windows

Diketahui nilai t hitung untuk kompensasi adalah  $3,560 > 1,984$ , dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  seperti terlihat pada tabel. Setelah itu H1 diterima yang menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ).

Dengan taraf signifikan  $0,006 < 0,05$  maka nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah  $2,827 > t$  tabel  $1,984$ . Maka H2 diterima yang menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ).

Dengan taraf signifikan  $0,016 < 0,05$  maka nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X_3$ ) adalah  $2,458 > t$  tabel  $1,984$ . Maka dari itu dapat dikatakan H3 diterima, bahwa ada pengaruh positif dan kritis antara inspirasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ).

### Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,499	3	60,833	30,407	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	192,061	96	2,001		
	Total	374,560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber: IBM SPSS25 for windows

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui memperoleh nilai F hitung untuk kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) sebesar  $30,407 > 2,70$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.



## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 <sup>a</sup>	0,487	0,471	1,414

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS25 for windows

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) adalah 0,487. Jadi besarnya pengaruh dari Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ) yaitu 48,7% dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan olah data yang sudah didapatkan maka dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara ketiga variabel terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut, yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh sebab itu penting untuk PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia mempertahankan kompensasi, kepemimpinan dan motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parlindungan & Purba (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Diskusi

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia. Hasil penelitian pada variable pertama yaitu kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yaitu materi yang diperoleh pegawai atas kinerja yang mereka beri terhadap perusahaan ataupun organisasi (Bangun, 2012). Dengan adanya kompensasi membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan. Adapun hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia telah memberi kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawannya hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernos & Wipi (2023) yang mengatakan adanya pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan.

Kedua yaitu Kepemimpinan, ini menjadi daya dorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kemampuan pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya secara maksimal maka akan timbul kinerja karyawan yang efektif. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) Kepemimpinan ialah kegiatan seseorang untuk mengendalikan orang lain dengan mengayomi dan memimpin agar target yang diharapkan dapat tercapai. Dalam penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti

kepemimpinan di PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia dapat dikatakan baik karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ode et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga adalah Motivasi. Motivasi adalah gerakan atau hal yang dapat menimbulkan pergerakan seseorang melakukan sesuatu karena pemberian sesuatu (Suwanto & Priansa, 2018). Motivasi dapat dijadikan sebuah acuan karyawan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Motivasi tidak hanya datang dari sebuah ucapan pujian dari seseorang atau atasan tetapi juga ada dari faktor lain seperti kondisi kerja dan lingkungan pekerjaan. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti karyawan PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia menerima motivasi yang dapat meningkatkan kinerjanya hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fernos & Wipi (2023) yang mengatakan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dibahas sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini yang sudah dilakukan adalah variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan oleh data yang diperoleh berdasarkan hasil nilai yang didapat, yaitu nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel.

## SARAN

Terdapat beberapa saran dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Upaya agar memotivasi kinerja karyawan ialah perusahaan perlu meningkatkan juga mempertahankan Kompensasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) karena semua itu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7%.
2. Pada penelitian ini Kompensasi yang mempunyai pengaruh besar terhadap Kinerja karyawan. Pemimpin diharapkan mampu mempertahankan kebutuhan karyawan dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk mempertahankan kinerjanya ataupun meningkatkan daya kinerja mereka.
3. Adapun pada penelitian ini variabel Motivasi menjadi faktor terendah dibawah variabel Kompensasi dan Kepemimpinan. PT. Mitsubishi Electric Automotive Indonesia hendaknya memberikan kegiatan yang menambah motivasi untuk karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, seperti mengadakan *Employee Of The Month* sehingga karyawan termotivasi akan hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish (Group Penerbitan CV. Budi Utama).
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang.* 3, 15. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Parlindungan, B. T., & Purba, C. B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Citra Makmur Sejahtera*. VIII(2), 306–317.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional: Katalog dalam terbitan (KDT).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 3(2), 223. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p. 506). Refika Aditama.
- Setiyono, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 21–32. <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i1.77>
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (JEMBATAN)*, 2(2), 57–72.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386–403. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (keenam). Alfabeta.
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2017). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Sumber Inti Pangan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 4(1), 26.

Perjiansyah Aryadi  
Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Electric  
Automotive Indonesia

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

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Zainal, R. V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.