

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Terhadap Pt. Multi Terminal Indonesia Kota Jakarta**

**Arvinda Ramadhani<sup>1\*</sup>, Kasmari<sup>2</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang**

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkap dan menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi kepada kinerja karyawan PT. Multi Terminal Indonesia yang berpopulasi sebanyak 360 pegawai PT. Multi Terminal Indonesia dengan sampel berjumlah 81 responden. *Sample random sampling* adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengetahui sampel pada penelitian ini. Metode yang digunakan untuk analisis data terhadap penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang menggunakan IBM SPSS versi 18. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan: (1) Kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi pada PT. Multi Terminal Indonesia Kota Jakarta.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi*

### **Abstract**

This research aims to reveal and explain the influence of leadership, motivation, and compensation on employee performance at PT. Multi Terminal Indonesia, which has a population of 360 employees. The sample size in this study was 81 respondents, selected using simple random sampling method. The data analysis method employed in this research is multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 18. The results of the study indicate: (1) Leadership has a positive and significant influence on employee performance. (2) Motivation has a positive and significant influence on employee performance. (3) Employee performance is positively and significantly influenced by compensation at PT. Multi Terminal Indonesia in Jakarta.

**Keywords:** *Employee performance, Leadership, Motivation, compensation*

Copyright (c) 2024 Ramadhani and Kasmari

---

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu perusahaan memerlukan kepemimpinan yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan agar pekerjaan di dalam perusahaan menjadi lebih efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin atau manajer harus mampu memberikan tugas kepada karyawannya secara tepat berdasarkan

jabatan karyawan tersebut. Sedangkan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan atau pengelola suatu perusahaan sangatlah penting sehingga karyawan harus menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab dan keseriusan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah kesanggupan dalam melaksanakan tugas perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan tekun. Oleh karena itu, kinerja sangat penting untuk dijadikan bahan evaluasi oleh para manajer atau manajemen suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif, banyak faktor yang mempengaruhinya, sehingga perusahaan harus mempunyai faktor-faktor yang mampu memaksimalkan kinerja karyawannya Mugni Jayadi & Liana, (2022). Secara tidak langsung hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktornya adalah motivasi yang mendukung kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lubis et al., (2021), efisiensi kerja pegawai adalah proses yang tercipta dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan dalam perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah keterampilan pribadi yang mendorong orang untuk mengikuti pemimpin untuk mencapai tujuan Marjaya & Pasaribu, (2019). Sementara itu, menurut Sinambela & Lestari, (2021), untuk meningkatkan kinerja manajer karyawan perlu memiliki aspek fungsional yang relevan dengan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Networks & Lecturer, (1996) kepemimpinan adalah seorang yang memiliki kemauan dalam memiliki pengaruh dan mampu memberikan intruksi terhadap individu atau sebuah organisasi. Dimensi dan indikator kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai, Pemikiran Sistem, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir sistematis dengan melihat hubungan dari isu, kejadian, dan data utama untuk melihat peristiwa didalam permasalahan yang ada, Agen Perubahan, pemimpin harus mengembangkan kompetensi dari visi agar memiliki kualitas yang sesuai dan dapat menciptakan dan mengelola sebuah perusahaan, Kreator, Seorang pemimpin dituntut memiliki ide yang dapat meningkatkan organisasi, dan dapat mencoba hal-hal yang terbaru, Pelayanan & Pengurusan, pemimpin harus melayani dan mengkomunikasikan agar seorang pegawai, dan konsumen. Dapat diartikan seorang pemimpin dapat meningkatkan pelayanan agar timbul rasa satu kelompok dan memiliki kuasa dalam mengambil keputusan bersama, Cordinator Polikronik, pemimpin membutuhkan pemahaman yang mendalam dalam gambaran besar dan rincianya, Instruktur & Pelatih, seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya dengan memberikan latihan dan pembelajaran agar pegawai mampu mengembangkan skillnya, Pengembangan Visi, Dalam organisasi pemimpipin harus memberi visi yang jauh kedepan dan tujuan yang menjadi targetnya dengan mengembangkan visinya pemimpin dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Motivasi merupakan salah satu pilihan yang diambil manajer untuk mendorong karyawan menyelesaikan tugasnya. Dari segi motivasi, pemberdayaan dalam gerakan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang sehingga dapat berkolaborasi, bekerja secara efektif, mempunyai kejujuran dan etika yang kuat untuk mencapai kepuasan hati Dethan et al., (2023). Sedangkan menurut Mugni Jayadi & Liana, (2022), motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandy, (2018) dan Rivai, Veithzal dan Sagala, (2016). Motivasi adalah suatu potensi yang dimiliki seorang pegawai yang dapat berkembang, dengan begitu seorang pegawai dapat bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dimensi dan Indikator Motivasi memiliki 3 jenis yaitu. Prestasi, dengan kebutuhan ini seorang pegawai memiliki semangat dalam tingkat produktivitas untuk mengembangkan kemampuan dan ide-idenya dan mampu bekerja lebih efisien dan efektif, Afiliasi, adanya kebutuhan ini membuat pegawai dapat berinteraksi dengan rekannya dalam hal

pekerjaan, maupun memiliki keinginan menjadi lebih baik dari rekan pegawai tersebut, Kuasa, kebutuhan untuk memiliki dominasi dan pertanggung jawaban serta persaingan dalam kepemimpinan dan bekerja keras dalam keinginan pribadi dan organisasi

Kompensasi merupakan suatu keuntungan yang berupa barang langsung maupun tidak langsung, berupa uang yang akan diberikan kepada karyawan sebagai penghasilan dari suatu usaha atas pemberian jasa terhadap usaha tersebut N. M. Hasibuan, (2019). Sedangkan menurut Lubis<sup>1</sup> et al., (2021) Kompensasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu langsung dan tidak langsung. Menurut M. S. P. Hasibuan, (2017) adalah sebagai timbal balik yang memiliki berbagai rupa dan diterima oleh bawahan yang telah melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Kompensasi memiliki 5 dimensi dan indikator yaitu. Upah, sebuah pemberian yang diberikan langsung kepada pegawai dengan dasar upah pada jam kerja, Tunjangan, pemberian berupa finansial khusus yang diberikan dengan alasan karena telah memberikan waktu yang lebih di pekerjaan sehingga menaikkan profit disebuah organisasi, Insentif, diberikan atas dasar mampu unggul dalam pekerjaannya, Gaji, sebuah balasan setiap bulannya karena kontribusi yang telah diberikan dengan kenaikan pada periode waktu tertentu, Fasilitas, berbeda dengan yang lain kompensasi ini berupa penunjang yang diberikan oleh lembaga untuk pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian akan dilakukan pada PT Multi Terminal Indonesia yang merupakan anak perusahaan dari PT Pelindo Solusi Logistik, anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dalam cluster bisnis Logistics & Hinterland Development yang didirikan pada tanggal 29 September 2021. 444 saham, 99% dimiliki oleh PT Pelindo Solusi Logistik dan 1D44 Koperasi Pegawai Maritim (Kopegmar) Tanjung Priok. Sejak didirikan, MTI memiliki 3 (tiga) unit usaha: Pelabuhan Multiguna, Pelabuhan Petikemas dan Logistik. 444 MTI yang fokus pada bisnis logistik. Seiring dengan perubahan fokus bisnis, MTI juga mengalami perubahan logo serta visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Perusahaan PT Multi Terminal Indonesia memiliki visi dan misi diantara lain. Menjadi perusahaan logistik pelabuhan yang terintegrasi dengan konektivitas rantai pasok, dan misi Memberikan layanan bisnis terbaik dengan meningkatkan efektivitas rantai pasok guna mendukung pertumbuhan usaha dan ekonomi nasional.

Terdapat beberapa target perusahaan yang tercapai dalam realisasinya, adapun target yang melebihi target yang diinginkan organisasi seperti yang terdapat pada data bagian EBITDA Margin, namun ada beberapa indikator yang belum tercapai seperti dibagian Customs Clearance Process, In Out Gudang/Lapangan, Program Peningkatan Pendapatan Bisnis, dan Produktivitas Pegawai. Menurut variabel dan visi misi dari perusahaan yang telah tersampaikan maka dari itu dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Multi Terminal Indonesia dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memberikan tugas yang tepat berdasarkan skill yang dikuasai dari setiap pegawai, selain itu karyawan perlu diberikan motivasi agar pegawai memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang maksimal, dan juga perlu memberikan kompensasi untuk pegawai sebagai balasan dari hasil kerja keras yang telah dilakukan agar para pegawai memiliki ambisi untuk lebih berkerja keras untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

## METODOLOGI

Pengambilan data pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan data primer. Penelitian ini menggunakan data primer yang mengambil secara langsung melalui perantara. Menurut Aliyyah et al., (2019), sumber data primer merupakan sumber data yang akan diberikan kepada pengumpul data secara langsung. penelitian ini juga akan mengambil pegawai yang dipilih berjumlah 360 orang yang masih aktif di PT Multi Terminal Indonesia. Untuk sampel pada penelitian ini menggunakan metode solvin untuk mengetahui sampel dari yang terdapat di perusahaan PT Multi Terminal Indonesia yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N e^2} = \frac{360}{1+N e^2} = \frac{360}{1+360 (0,01)}$$
$$= \frac{360}{1+3,6} = 78,2 \text{ (80)}$$

Keterangan :  
n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi  
e = Margin Error

Sehingga sesuai dengan penghitungan maka sampel yang diambil didalam penelitian adalah 80 responden. Dengan teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

| NO | Variabel          | Indikator | KMO   | Factor Loading | Keterangan |
|----|-------------------|-----------|-------|----------------|------------|
| 1. | Kepemimpinan (X1) | X1.1      | 0,327 | 0,552          | valid      |
|    |                   | X1.2      |       | 0,604          | valid      |
|    |                   | X1.3      |       | 0,718          | valid      |
|    |                   | X1.4      |       | 0,752          | valid      |
|    |                   | X1.5      |       | 0,749          | valid      |
|    |                   | X1.6      |       | 0,597          | valid      |
|    |                   | X1.7      |       | 0,647          | valid      |
|    |                   | X1.8      |       | 0,591          | valid      |
|    |                   | X1.9      |       | 0,709          | valid      |
|    |                   | X1.10     |       | 0,651          | valid      |
|    |                   | X1.11     |       | 0,643          | valid      |
|    |                   | X1.12     |       | 0,768          | valid      |
|    |                   | X1.13     |       | 0,589          | valid      |
|    |                   | X1.14     |       | 0,516          | valid      |
|    |                   | X1.15     |       | 0,521          | valid      |
| 2. | Motivasi (X2)     | X2.1      | 0,625 | 0,809          | valid      |
|    |                   | X2.2      |       | 0,769          | valid      |
|    |                   | X2.3      |       | 0,731          | valid      |
|    |                   | X2.4      |       | 0,846          | valid      |
|    |                   | X2.5      |       | 0,649          | valid      |
|    |                   | X2.6      |       | 0,958          | valid      |
|    |                   | X3.1      |       | 0,874          | valid      |
|    |                   | X3.2      |       | 0,960          | valid      |
|    |                   | X3.3      |       | 0,893          | valid      |
|    |                   | X3.4      |       | 0,938          | valid      |
|    |                   | X3.5      |       | 0,960          | valid      |
|    |                   | X3.6      |       | 0,769          | valid      |

|    |                         |       |       |       |       |
|----|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 3. | Kompensasi<br>(X3)      | X3.7  | 0,690 | 0,913 | valid |
|    |                         | X3.8  |       | 0,900 | valid |
|    |                         | X3.9  |       | 0,884 | valid |
|    |                         | X3.10 |       | 0,724 | valid |
| 4. | Kinerja Karyawan<br>(Y) | Y1    | 0,875 | 0,772 | valid |
|    |                         | Y2    |       | 0,785 | valid |
|    |                         | Y3    |       | 0,785 | valid |
|    |                         | Y4    |       | 0,796 | valid |
|    |                         | Y5    |       | 0,786 | valid |
|    |                         | Y6    |       | 0,787 | valid |
|    |                         | Y7    |       | 0,891 | valid |
|    |                         | Y8    |       | 0,856 | valid |
|    |                         | Y9    |       | 0,858 | valid |
|    |                         | Y10   |       | 0,813 | valid |
|    |                         | Y11   |       | 0,851 | valid |
|    |                         | Y12   |       | 0,709 | valid |

*Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan table yang ada diatas, pengujian validitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSO) untuk semua variabel penelitian  $>0,5$  dan nilai *loading factor*  $>0,4$  sehingga dapat untuk diasumsikan bahwa data cukup untuk dilakukan faktor.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Cronchbach's<br>Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan (X1)    | 0,757                 | 0,7         | Reliabel   |
| Motivasi (X2)        | 0,793                 |             | Reliabel   |
| Kompensasi (X3)      | 0,790                 |             | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,778                 |             | Reliabel   |

*Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024*

Dari table ini dapat dilihat bahwa semua variabel yang telah dilakukan penelitian memberikan Cronchbach diatas 0,70 maka dari itu dapat dijabarkan bahwa semua variabel reliabel atau handal untuk dipakai sebagai alat ukur variabel. Disebuah penelitian, reliabilitas berarti sejauh mana pengukuran yang dilakukan disebuah tes tetap konsisten setelah dilakukan pengulangan terhadap subjek dan didalam kondisi yang persis sama. Penelitian akan dianggap dapat diandalkan jika memberikan hasil konsisten dan sama dalam pengukurannya.

Analisis Regresi

Tabel 4.12  
Hasil Uji Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)        | 36.702                      | 7.666      |                           | 4.787  | .000 |
|       | KEPEMIMPINAN (X1) | .222                        | .104       | .235                      | 2.124  | .037 |
|       | MOTIVASI (X2)     | -.565                       | .276       | -.225                     | -2.052 | .044 |
|       | KOMPENSASI (X3)   | .339                        | .092       | .378                      | 3.679  | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Berdasarkan table 4.12 dapat diketahui bahwa persamaan regresi bentuk dari *standaedised* yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,037(X1) + 0,044(X2) + 0,000 (X3) + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karywan
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Motivasi
- X3 : Konpensasi
- e : error item

Setelah dilakukan regresi linier berganda tersebut pada table diatas menunjukan bahwa :

- 1) Koefisien regresi X1 (Kepemimpinan) bernilai positif (0,175) mengartikan bahwa baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.
- 2) Koefisien regresi X2 (Motivasi) bernilai positif (0,480) mengartikan bahwa motivasi dapat mendukung kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.
- 3) Koefiseian regresi X3 (Kompensasi) Koefisien bernilai positif (0,000) yang berarti baik dan kinerja karyawan (Y) akan memiliki kenaikan.

Uji F

Berikut ini hasuk uji F dalam bentuk table dengan menggunakan perhitungan statistic didalam SPSS :

Tabel 4.14 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>b</sup>                                                     |            |                |    |             |       |                   |
|------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model                                                                  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                                                                      | Regression | 871.895        | 3  | 290.632     | 9.989 | .000 <sup>a</sup> |
|                                                                        | Residual   | 2240.327       | 77 | 29.095      |       |                   |
|                                                                        | Total      | 3112.222       | 80 |             |       |                   |
| a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI X3, MOTIVASI X2, KEPEMIMPINAN X1 |            |                |    |             |       |                   |
| b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y                              |            |                |    |             |       |                   |
| Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024                            |            |                |    |             |       |                   |

Berdasarkan hasil uji F pada table ini, menunjukan nilai F hitung sebesar 9.989 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan kurang dari 0,05, yang artinyavariabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap variabel dari kinerja karyawan.

Uji T

Uji t mrmiliki maksud untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu didalam peneranganya variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkatan signifikan sebesar 0,05. Penjelasan penerimaan dari hipotesis atau penolakan sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Uji T**  
Sumber Data Primer diolah pada tahun 2024

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                   | Standardized Coefficients |        | Sig. |
|                           |                   | Beta                      | t      |      |
| 1                         | (Constant)        |                           | 4.787  | .000 |
|                           | KEPEMIMPINAN (X1) | .235                      | 2.124  | .037 |
|                           | MOTIVASI (X2)     | -.225                     | -2.052 | .044 |
|                           | KOMPENSASI (X3)   | .378                      | 3.679  | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)  
Berdasarkan data pada table diatas, hasil uji hipotesis parsial atau uji t dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar  $0,037 < 0,05$  sedangkan nilai koefisien sebesar 0,235. Maka dari itu dapat dikatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis diterima.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar  $0,044 < 0,05$  sedangkan nilai koefisien sebesar -0,225. Maka dari itu dapat dikatakan motifasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis diterima.
- c. Kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai koefisien sebesar 0,378. Maka dari itu dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis diterima.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar 0,037 < 0,05 sedangkan nilai koefisien sebesar 0,235. Maka dari itu dapat dikatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis diterima.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan didalam sebuah perusahaan. Gaya dari kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab oleh pegawai, dapat juga memberikan gambaran dengan jangka panjang, serta dapat memberi lingkungan kerja yang baik dan produktif. Maka dari itu pengembangan variabel kepemimpinan menjadi investasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam target dan tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar 0,044 < 0,05 sedangkan nilai koefisien sebesar -0,225. Maka dari itu dapat dikatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis diterima.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan didalam sebuah perusahaan. Pegawai yang telah termotivasi sering memiliki kinerja yang baik, memiliki ide yang mampu meningkatkan organisasi, dan memiliki komitmen dalam bekerja. Beberapa hal yang dapat ditingkatkan agar pegawai termotivasi adalah pengakuan, lingkungan yang baik untuk bekerja, dan mendapat kesempatan untuk mengembangkan kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 sedangkan nilai koefisien sebesar 0,378. Maka dari itu dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis diterima.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan didalam sebuah perusahaan. Dengan memiliki system kompensasi yang baik dan adil dan dapat menjadi wadah serta dapat meningkatkan kepuasan dari pegawai, sehingga pegawai lebih berkomitmen dan bekerja keras didalam tugas dan mencapai target dari organisasi.

## **SIMPULAN**

Pada penelitian yang telah saya susun didalam menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi kepada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lokasi PT. Multi Terminal Indonesia Tanjung Priok Jakarta dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positive terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Multi Terminal Indonesia. Sehingga jika bisa lebih meningkatkan kepemimpinan maka kinerja dari karyawan akan lebih efisien.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positive terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Multi Terminal Indonesia. Sehingga jika bisa lebih meningkatkan Motivasi maka kinerja dari karyawan akan lebih efisien.
3. Kompensasi (X3) berpengaruh positive terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Multi Terminal Indonesia. Sehingga jika bisa lebih meningkatkan Kompensasi maka kinerja dari karyawan akan lebih efisien.

## **Referensi :**

Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>

- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PENDAHULUAN Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta , .* 2(1), 129–147.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'Ah Bandar Lampung. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.102>
- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157–165. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Networks, N., & Lecturer, S. (1996). Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success. In *Choice Reviews Online* (Vol. 34, Issue 03). <https://doi.org/10.5860/choice.34-1641>
- Afandy, P. 2018. (2018). Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Budi Utama. In *Yogyakarta: Budi Utama*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori Dan Praktik. In *Jakarta: Raja Grafindo*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.