

The Effect of Intrinsic Motivation, Transactional Leadership Style, Non-Financial Compensation on Employee Performance of PT. Karya Mitra Bestari Through Job Satisfaction

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Bestari Melalui Kepuasan Kerja

Lola Shinta Utami¹, Irma Setyawati Suryamartono²

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional^{1,2}

lola.shinta90@gmail.com¹, irmasetyawati@civitas.unas.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research highlights fluctuations and declines in performance at PT. Karya Mitra Bestari's work with aspect dimensions and indicator measurements. The research sample was 112 permanent employees who worked at PT. Karya Mitra Bestari's work uses a quantitative approach method. The data collection technique was carried out by distributing a Google Form questionnaire with a Likert scale of 1 to 4 with data analysis techniques using Smart PLS 3. Research findings show that there is a positive and significant influence of Intrinsic Motivation on employee performance through job satisfaction. However, there is a positive and insignificant influence of transactional leadership style through job satisfaction on employee performance and continued with a positive and significant influence of Non-Financial Compensation on employee performance through job satisfaction at PT. Karya Mitra Bestari's work. Apart from that, there is a positive and significant influence for the intrinsic motivation and non-financial compensation variables on job satisfaction, but the transactional leadership style variable has positive and insignificant results on job satisfaction at PT. Karya Mitra Bestari's work. Apart from that, the variables Transactional Leadership Style, Non-Financial Compensation and Job Satisfaction on employee performance have significant positive results, but the variable intrinsic motivation on employee performance has insignificant positive results at PT Karya Mitra Bestari. These findings provide important insights for PT. Karya Mitra Bestari's work in improving employee effectiveness, welfare and evaluation through more positive strategies of Intrinsic Motivation, Leadership Style and Non-financial Compensation.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Transactional Leadership Style, Non-Financial Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti fluktuasi dan penurunan kinerja pada PT. Karya Mitra Bestari dengan dimensi aspek dan pengukuran indikator. Sampel penelitian sebanyak 112 Karyawan tetap yang bekerja di PT. Karya Mitra Bestari dengan metode pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner *Google Form* yang diberikan skala penilaian (likert) 1 sampai 4, Teknik analisis data digunakan dengan aplikasi Smart PLS 3. Penemuan pada penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Namun, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya kepemimpinan transaksional melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dilanjutkan dengan pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Non-finansial terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. Karya Mitra Bestari. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Motivasi intrinsik dan Kompensasi Non Finansial pada Kepuasan kerja, namun untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki hasil positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Mitra Bestari. Selain itu untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non-Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil positif signifikan namun untuk variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan memiliki hasil positif tidak signifikan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi PT. Karya Mitra Bestari dalam meningkatkan efektivitas,

kesejahteraan dan evaluasi karyawan melalui strategi Motivasi intrinsik, Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Non-finansial yang lebih positif.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Perkembangan tingkat global yang mempengaruhi potensi manusia menyebabkan perusahaan siap dalam membentuk sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan globalisasi. Pada perusahaan dapat melakukan ekspansi ke luar negaranya berdiri, hal lain seperti banyak faktor yang menentukan kesuksesan ekspansi setiap perusahaan, antara lain dengan membentuk manajemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan. Faktor sumber daya manusia pada sebuah perusahaan adalah seseorang yang bekerja untuk memberikan *performance, skill* dengan di *policy* aturan kerja yang berlaku. Sumber daya manusia saat ini masuk ke dalam era digital yang mana perusahaan dapat memberikan penilaian untuk para karyawan dalam melakukan job atau tanggung jawab sebagai karyawan

PT. Karya Mitra Bestari perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembuatan kitchen set dan lemari pantry berbagai menjadi beberapa divisi, penilaian kinerja dilakukan sebanyak dua periode penilaian selama satu tahun hasil dari penilaian tersebut akan dijadikan sebagai acuan *value* setiap karyawan dari beberapa faktor yang di telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan PT. Karya Mitra Bestari yang dimana dalam pelaksanaan kinerja, perusahaan memiliki indikator kinerja yang telah disetujui dan dilaksanakan untuk melakukan penilaian pada setiap tahunnya, indikator tersebut dapat dijadikan sebagai standarisasi perusahaan. Presentase penilaian kinerja karyawan di tahun 2021 berada nilai 80,2% selanjutnya pada tahun 2022 naik sebesar 2,2% dengan nilai akhir 82,4% dan pada tahun 2023 kembali turun sebesar 1,2% dengan nilai akhir 81,6% jika ditarik penilaian pada tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif naik turunnya kinerja pada perusahaan PT. Mitra Karya Bestari dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara tingkat implementasi dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat perkembangan kebutuhan global serta hambatan – hambatan dari pesaing didunia kerja semakin pesat (Mattajang, 2022). Berdasarkan data tersebut rata-rata nilai disetiap tahun nya masih belum mencapai target yang sudah di tetapkan 100%. Hal tersebut dapat terjadi yang disebabkan oleh masalah yang mungkin terjadi pada manajemen sumber daya manusia pada PT. Karya Mitra Bestari.

Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, perusahaan perlu menumbuhkan motivasi kerja kepada setiap karyawan. Motivasi adalah keinginan dan hasrat untuk mencapai tujuan dan hasil bersama. Motivasi karyawan berperan penting dalam memotivasi untuk memenuhi tujuan perusahaan. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan bagian dari motivasi yang mana masing- masing motivasi tersebut memiliki perbedaan penggerak dari dalam dan dari luar diri manusia, (Septianti, 2019). Karyawan termotivasi akan terlihat melalui tindakan-tindakan atau aktivitasnya dalam mencapai prestasi ataupun tujuan kerjanya.

Motivasi intrinsik karyawan berpeluang besar untuk mendorongnya meningkatkan kompetensinya dan bersaing agar dapat mencapai target yang telah diberikan. Akan tetapi, motivasi intrinsik tidak dapat dibentuk tanpa ada peran serta dorongan dari luar dirinya. Menurut Nawawi (2010) setiap karyawan memiliki kesadaran akan penting nya manfaat dari setiap pekerjaannya. Sebagai dasar pendorong motivasi intrinsik yang ada didalam diri setiap karyawan akan termotivasi dan menjadikan hasil terbaik dalam melakukan pekerjaan dan motivasi ekstrinsik memberikan dorongan kerja dari luar diri agar menciptakan rasa senang dan semangat dalam bekerja secara penuh sehingga, kedua motivasi tersebut memiliki keterkaitan yang sangat erat untuk meningkatkan kompetensi yang ada pada dalam diri.

Salah satu unsur yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan dari peran pemimpin. Setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang

dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok individu didalam sebuah perusahaan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab guna mencapai target perusahaan secara legal. Pemimpin yang mendukung pertumbuhan bisnis serta memiliki watak positif dapat memberikan dampak yang baik dalam proses kepemimpinan yang dijalankan (Sugiono, 2021).

Menurut Agusti (2021), pemimpin dapat mengatur bagaimana gaya kepemimpinan yang akan di terapkan pada sistem kerja karyawan nya. Setiap tindakan pimpinan akan memberikan dampak positif dan negative, serta karyawan dapat merasakan bagaimana peran pemimpin dalam mengarah kan kelompok kerja namun, gaya kepemimpinan yang berpengaruh merupakan gaya yang mengakui berperan yang terdapat dari dalam diri individu setiap karyawannya. Menurut J. Sari (2022) semangat karyawan yang rendah dapat membuat penurunan kinerja perusahaan dalam konteks karyawan menjadi tidak merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan nya. Etika, kenikmatan kerja dan hidup, keselamatan, merupakan tingkat keberhasilan dari seorang pemimpin. Skill pemimpin dalam mengatur pola kerja karyawan. Komunikasi aktif yang dilakukan antara pimpinan dengan karyawan bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan serta langkah yang diambil oleh pimpinan untuk mencapai tujuan dan fungsi lainnya.

Gaya kepemimpinan transaksional disebut sebagai kepemimpinan manajemen yang membawahi struktur organisasi, kinerja kelompok, dan pemantauan. Dua elemen ketidakseimbangan dan hukuman digunakan oleh seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transaksional untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Selain beberapa faktor tersebut peran kompensasi juga dapat dikaitkan sebagai pengaruh kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Akhwanul, (2020) menyatakan bahwa Setiap karyawan memiliki kebutuhan primer dan sekunder yang mana untuk memenuhi kebutuhan tersebut karyawan memerlukan biaya. Perusahaan memberikan gaji dan kompesasi untuk membayar kinerja dari setiap masing – masing karyawan. Yang mana nilai dari kompensasi tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Penting bagi perusahaan untuk menarik bakat terbaik dan mengurangi pergantian karyawan, agar kinerja karyawan produktivitas, kebahagiaan kerja dan faktor - faktor lain semuanya dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang ditawarkan pemberi kerja kepada setiap karyawan. Secara umum kepuasan kerja, produktivitas, kinerja yang baik muncul dari pemberian kompensasi yang baik.

Sedangkan kompensasi yang diterima tidak sesuai maka hal yang akan terjadi rendahnya rasa disiplin, moral kerja yang buruk dan meningkatkan *turn over* di sebuah perusahaan. Hulu et al., (2021) menyatakan bawah kompensasi sebagai imbalan bagi karyawan atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan untuk meningkatkan aktivitas yang akan dibuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan remunerasi yang ditawarkan untuk memastikan bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan dan bahwa karyawan berkontribusi dalam memberikan yang keuntungan perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja berbeda-beda pada setiap karyawan dan pada dasarnya merupakan kepentingan yang bersifat pribadi.

Terdapat dua kategori kompensasi yang dibedakan dari bentuk pemberian nya baik itu finansial maupun non-finansial. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang suportif antara lain rekan kerja yang ramah, ruang kerja yang sesuai, dan lainnya serta hal tersebut menjadi sumber utama kepuasan kompensasi non-finansial. Kompensasi merupakan kunci bagaimana membuat karyawan bekerja sesuai dengan apa yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan menciptakan keinginan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Selain itu, kompensasi juga merupakan ukuran terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Perusahaan pada umumnya menuntut seluruh

karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan terus mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat memaksimalkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2006) merupakan salah satu unsur kunci dalam meningkatkan kinerja. Pola pikir tersebut dipengaruhi oleh moral, disiplin, dan output tempat kerja. Mangkunegara, (2016) menyatakan dalam kepuasan kerja faktor awal bagi karyawan meliputi keterampilan dalam bekerja, pendidikan serta kepribadian selanjutnya unsur yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti sifat tugas, struktur organisasi, pangkat kelompok, jabatan, tingkat supervisi, stabilitas keuangan, prospek kemajuan, kontak sosial, dan koneksi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang berhasil memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dan terarah dapat memenuhi standar kerja yang dapat memberikan kreatifitas dan produktifitas bagi karyawan. Pentingnya memiliki kepuasan kerja bagi setiap karyawan membuat perusahaan akan cepat berkembang untuk dapat mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Bestari Melalui Kepuasan Kerja”**.

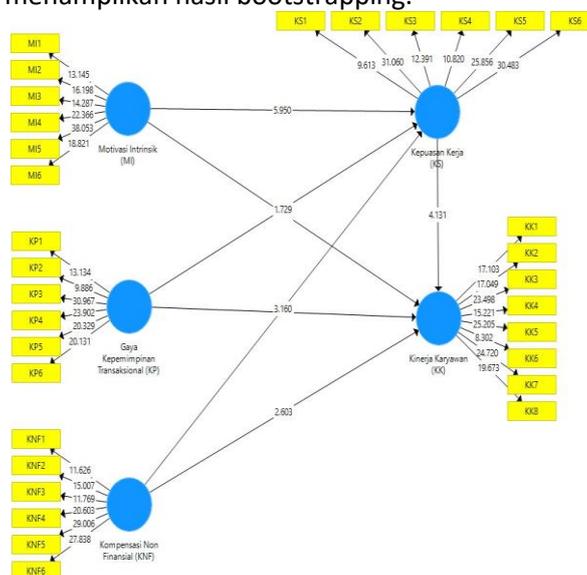
2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang memberikan objektivitas, dimana hipotesis diuji dengan mengumpulkan data dan memiliki kriteria statistik diterapkan untuk menilai tindakan sehingga teruji (Hair et al., 2020). Penulis akan menggunakan kuesioner yang dibuat dengan *Google Form* sebagai metode pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Mitra Bestari sebanyak 126 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Mitra Bestari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik purposive sampling. Kriteria sampel yaitu karyawan PT. Karya Mitra Bestari dan sudah bekerja minimal 1 tahun, jumlah sampel sebanyak 112 orang yang kemudian di sebut dengan responden karyawan PT. Karya Mitra Bestari.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Jalur untuk menentukan atau menunjukkan apakah hipotesis diterima atau ditolak, PLS menggunakan bootstrapping untuk melakukan uji signifikansi koefisien pada model yang disarankan. Gambar 1 menampilkan hasil bootstrapping.



Gambar 1. Uji Bootstrapping

Sumber: Output SmartPLS 3, Diolah (2024)

Hasil uji *bootstrap* dengan inner dan outer model menunjukkan t hitung dan P- values yang memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas di tahap sebelumnya.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel perlu dilakukan dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0,05) atau t-statistik (>1,96) untuk menentukan hubungan struktural antar variabel laten. Pendekatan bootstrapping digunakan untuk menentukan nilai P dan t-statistik dari output pada SmartPLS. Terlihat pada output *Total Effects* dan *Specific Indirect Effects*.

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Total Effect	Original Sample	T Statistics	P Values
Motivasi Intrinsik (MI) -> Kepuasan Kerja (KS)	0,371	5,950	0,000
Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kepuasan Kerja (KS)	0,177	1,729	0,084
Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kepuasan Kerja (KS)	0,344	3,160	0,002
Motivasi Intrinsik (MI) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,186	1,912	0,056
Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,191	2,031	0,043
Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,178	2,603	0,010
Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,431	4,131	0,000

Sumber: Output SmartPLS 3, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja memuat nilai original sampel 0,371, t-statistik 5.950, P value 0.000 (diterima). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja memuat nilai original sampel 0.177, t-statistik 1.729, P value 0.084 (tidak diterima). pengaruh Kompensasi Non-finansial terhadap Kepuasan Kerja memuat nilai original sampel 0.344, t-statistik 3.160, P value 0.002 (diterima). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan memuat nilai original sampel 0,186, t-statistik 1.912, P value 0.056 (tidak diterima). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan memuat nilai original sampel 0.191, t-statistik 2.031, P value 0.043 (diterima). Pengaruh Kompensasi Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan memuat nilai original sampel 0.178, t- statistik 2.603, P value 0.010 (diterima). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memuat nilai original sampel 0,431, t-statistik 4.131, P value 0.000 (diterima). Hasil output untuk pengaruh tidak langsung (specific indirect effects) disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Specific Indirect Effects	Original Sample	T Statistics	P Values
Motivasi Intrinsik (MI) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,160	3,595	0,000
Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,077	1,773	0,077
Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,148	2,088	0,037

Sumber: Output SmartPLS 3, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja memuat nilai original sampel 0.160, t-statistik, 3.595 dan P value 0,000 (diterima). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja memuat nilai original sampel 0.077, t-statistik, 1.773 dan P value 0.077 (tidak diterima). Pengaruh Kompensasi Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja memuat nilai original sampel 0.148, t-statistik, 2.088 dan P value 0,037 (diterima). Dari hasil PLS dapat ditentukan persamaan Regresi Model Jalur sebagai berikut:

Path Analysis Persamaan 1:

$$KS = 0,371MI + 0,177KP + 0,344KNF$$

Path Analysis Persamaan 2:

$$KK = 0,186MI + 0,191KP + 0,178KNF + 0,431KS$$

Hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung MI terhadap KK sebesar 0,186, koefisien regresi pengaruh tidak langsung MI terhadap KK melalui KS sebesar 0,160 dan total pengaruhnya sebesar 0,371. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya.
2. Pengaruh langsung KP terhadap KK sebesar 0,191, koefisien regresi pengaruh tidak langsung KP terhadap KK melalui KS sebesar 0,077 dan total pengaruhnya sebesar 0,177. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya.
3. Pengaruh langsung KNF terhadap KK sebesar 0,178, koefisien regresi pengaruh tidak langsung KNF terhadap KK melalui KS sebesar 0,148 dan total pengaruhnya sebesar 0,344. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya.

Untuk menentukan apakah variabel eksogen memiliki dampak langsung terhadap variabel endogen, digunakan uji hipotesis pengaruh langsung. Menurut kriteria uji, terdapat dampak positif dan signifikan faktor eksogen terhadap variabel endogen jika koefisien jalur positif dan nilai p kurang dari tingkat signifikansi ($\alpha = 4,2\%$).

Pengaruh Peran Mediasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dikategorikan model peran mediasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Variabel Independen	Mediator	Variabel Dependen	Pengaruh Langsung (p3)	Pengaruh Tidak Langsung (p1 x p2)	Kategori Mediasi
Motivasi Intrinsik (MI)	Kepuasan Kerja (KS)	Kinerja Karyawan (KK)	0.056	0.000	<i>Indirect-only (Full-Mediation)</i>
Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP)	Kepuasan Kerja (KS)	Kinerja Karyawan (KK)	0.043	0.072	<i>Direct-only (no Mediation)</i>
Kompensasi Non-Finansial (KNF)	Kepuasan Kerja (KS)	Kinerja Karyawan (KK)	0.010	0.037	<i>Complementary - Partial Mediation</i>

Sumber: Output SmartPLS 3, Diolah (2024)

Pada tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Motivasi Intrinsik (MI) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK) Terdapat pengaruh mediasi (p1 x p2), tetapi tidak ada pengaruh langsung.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi secara tidak langsung dengan nilai 0.000 kategori *Indirect-only (Full-Mediation)*.

Pada hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa peran variabel intervening kepuasan kerja menjadi satu – satunya variabel yang hanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Bestari dan tidak ada satupun variabel diluar varibel tersebut

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh mediasi (p3), tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung dengan nilai 0.043 kategori *Direct-only (no Mediation)*. Pada hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa peran variabel intervening kepuasan kerja tidak memiliki peran dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Bestari.

3. Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK).

Terdapat pengaruh mediasi (p1 x p2) dan pengaruh langsung (p3) dimana terdapat keduanya dan menunjukkan pada arah yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non-finansil terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi dengan nilai mediasi 0.037 dan pengaruh langsung 0.010 kategori *Complementary – (Partial Mediation)*. Pada hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa peran variabel intervening kepuasan kerja tidak menjadi satu – satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Bestari hal tersebut dapat diartikan masih adanya peluang bagi variabel lain untuk mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan.

Hipotesis dan Analisis

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung pada Tabel 3 dan Tabel 4 dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditampilkan sebelumnya, dapat diuraikan hasilnya pada analisis lengkapnya sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Ket.
H1 Motivasi Intrinsik (MI) -> Kepuasan Kerja (KS)	0,371	5,950	0,000	Diterima
H2 Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kepuasan Kerja (KS)	0,177	1,729	0,084	Ditolak
H3 Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kepuasan Kerja (KS)	0,344	3,160	0,002	Diterima
H4 Motivasi Intrinsik (MI) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,186	1,912	0,056	Ditolak
H5 Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,191	2,031	0,043	Diterima
H6 Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,178	2,603	0,010	Diterima
H7 Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,431	4,131	0,000	Diterima
H8 Motivasi Intrinsik (MI) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,160	3,595	0,000	Diterima

H9	Gaya Kepemimpinan Transaksional (KP) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,077	1,773	0,077	Ditolak
H10	Kompensasi Non-Finansial (KNF) -> Kepuasan Kerja (KS) -> Kinerja Karyawan (KK)	0,148	2,088	0,037	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 ringkasan pengujian hipotesis diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja – Uji H1

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.371, nilai t-statistik 5.950, nilai p values sebesar 0.000 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja – Uji H2

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.177, nilai t-statistik 1.729, nilai p values sebesar 0.084(ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value > level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan tidak terdapat signifikan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kepuasan kerja, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja – Uji H3

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.344, nilai t statistik 3.160, nilai p values sebesar 0.002 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kompensasi Non Finansial terhadap kepuasan kerja, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan – Uji H4

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.186, nilai t-statistik 1.912, nilai p values sebesar 0.056 (ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value > level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan tidak terdapat signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan – Uji H5

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.191, nilai t-statistik 2.031, nilai p values sebesar 0.043(diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

6. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan – Uji H6

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.178, nilai t-statistik 2.603, nilai p values sebesar 0.010 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh lamhsungpositif dan signifikan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan – Uji H7

Hasil dari pengujian menunjukkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.431, nilai t-statistik 4.031, nilai p values sebesar 0.000 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa

koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

8. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening – Uji H8

Dari hasil analisis diperoleh menunjukkan kepuasan kerja sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.160, nilai t-statistik 3.595, nilai p values sebesar 0.000 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening – Uji H9

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.077, nilai t-statistik 1,773, nilai p values sebesar 0.077 (ditolak). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value > level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti berpengaruh tidak langsung positif dan tidak terdapat signifikan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

10. Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening – Uji H10

Dari hasil analisis diperoleh menunjukkan kepuasan kerja sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.148, nilai t-statistik 2.088, nilai p values sebesar 0.037 (diterima). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 4.2%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Non-Finansial terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

4. Penutup Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Proses pengolahan data dari hasil survei, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yang efisien, dikenal sebagai analisis kuantitatif. Hasil berikut ini diambil dari pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya:

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.
Hal ini menunjukkan karyawan dapat mengelola motivasi dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan tersendiri dan juga kepuasan untuk perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.
Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi kepuasan kerja tetapi pengaruhnya tidak dominan, dapat dikatakan di PT Karya Mitra Bestari tersebut masih belum menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.
3. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan Kompensasi Non Finansial yang diterima oleh karyawan dengan baik hal ini dapat memberikan dampak positif dalam proses kerja yang akan diberikan untuk perusahaan.

4. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan tetapi pengaruhnya tidak dominan, dapat dikatakan di PT Karya Mitra Bestari tersebut masih belum memberikan motivasi intrinsik untuk menunjang proses kinerja pada setiap kayawannya.

5. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dikatakan di PT Karya Mitra Bestari telah berhasil memberikan pengaruh yang baik untuk meningkat kinerja karyawan yang lebih baik.

6. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan karyawan sudah mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja yang artinya perusahaan telah berhasil memberikan fasilitas yang baik guna meningkatkan kinerja pada setiap karyawan nya.

7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan karyawan memberikan kepuasan dalam bekerja guna menunjang setiap pekerjaannya. Dapat disimpulkan perusahaan telah melakukan tingkat profesionalisme dan transparasi dalam proses pekerjaan serta memberikan kondisi secara efektif dan efisien dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

8. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui kepuasan kerja PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan karyawan dapat mengelola motivasi dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga menghasilkan prestasi yang baik guna meningkatkan elektabilitas sebuah perusahaan.

9. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan tidak terdapat signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui kepuasan kerja PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi pengaruhnya tidak dominan, dapat dikatakan di PT Karya Mitra Bestari tersebut masih belum menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

10. Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja PT Karya Mitra Bestari tahun 2024.

Hal ini menunjukkan karyawan sudah mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja yang artinya perusahaan telah berhasil memberikan fasilitas yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada setiap karyawan nya, sehingga memberikan hasil kerja yang baik guna meningkatkan elektabilitas sebuah perusahaan.

Daftar Pustaka

- A.A. Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Akhwanul. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-A*, 9(02), 1–11.

- Hair, et all. (2020). *Essentials of Business Research Methods*. New York: Taylor & Francis Group.
- Hulu, J. M., Progresif Buulolo, & Anskaria S. Gohae. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Dwi Hardin, O. C. (2022). Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1566–1583.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39–59.
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130–138.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.