



Jenis Artikel: Research Paper

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan *Leasing*

Hempry Putuhena



AFILIASI:

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia

KORESPONDENSI:

hempry.putuhena@feb.unpatti.ac.id

DOI: 10.18196/rabin.v7i1.17868

SITASI:

Putuhena, H. (2023). Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan *Leasing*. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 153-162.

PROSES ARTIKEL

Diterima:

10 Feb 2023

Reviu:

28 Feb 2023

Revisi:

06 Mar 2023

Diterbitkan:

21 Mar 2023



Abstrak

Latar Belakang: Proses bisnis perusahaan jasa mengedepankan pelayanan secara langsung antara karyawan dengan konsumen yang nantinya konsumen dengan mudah mengidentifikasi dan menilai kualitas kinerja karyawan. Perusahaan leasing perlu untuk mengetahui penyebab kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat melayani pelanggan secara baik, dan selain itu mampu menjaga kinerja menuju pencapaian tujuan.

Tujuan: Penelitian ini untuk melihat apakah variabel kompensasi, *work engagement*, konflik kerja, dan motivasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden yang digunakan adalah karyawan perusahaan *leasing* di kota Ambon dengan total data yang diperoleh sebanyak 80 karyawan. Pengelolaan data penelitian dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil Penelitian: Sesuai dengan proses pengujian dan hasil yang diperoleh terlihat bahwa secara parsial variabel kompensasi, *work engagement*, konflik kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut perlu menjadi perhatian penuh oleh perusahaan karena memberikan nilai koefisien determinasi sebesar 94,8% berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Perusahaan jasa memberikan pelayanan yang dapat dilihat dan dinilai langsung oleh konsumen. perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai macam cara. penelitian ini membuktikan bahwa dengan Komponensasi, *work engagement*, konflik kerja, dan motivasi perlu menjadi perhatian pada perusahaan *leasing* yang berada di kota Ambon.

Kata kunci: Kompensasi; Motivasi; Work engagement; Konflik Kerja

Pendahuluan

Perusahaan jasa memiliki peran yang besar terhadap perkembangan bisnis akhir-akhir ini. Perkembangan tersebut berdampak pada pertumbuhan ekonomi suatu negara. Proses bisnis perusahaan jasa mengedepankan pelayanan secara langsung antara karyawan dengan konsumen yang nantinya konsumen dengan mudah mengidentifikasi dan menilai kualitas kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset tidak berwujud yang dapat meningkatkan aktivitas dan operasi perusahaan yang pada akhirnya mencapai tujuan yang diinginkan (Kazmi & Javaid, 2022). Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai tulang belakang dari kinerja organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk melakukan eksplorasi terhadap kinerja karyawan (Mughtar & Maas, 2022).

Putuhena

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing

Untuk dapat memicu kinerja karyawan yang optimal diperlukan adanya kompensasi dari perusahaan terhadap karyawan, sama halnya dengan keterikatan kerja (*work engagement*) perlu di tingkatkan pada karyawan sehingga pekerja memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan. Jika perusahaan mampu menekan konflik yang terjadi antar karyawan ataupun antar divisi tentunya akan membuat pekerja merasa lingkungan kerjanya sangat produktif dan mendukung untuk berkinerja dengan baik. Selain sebagai penyemangat kerja, motivasi juga dapat dimanfaatkan guna meningkatkan kinerja pekerja. Hal ini terlihat bahwa motivasi yang tepat terhadap karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja dan pada akhirnya tujuan perusahaan bisa tercapai.

Kinerja karyawan dinilai dan dirasakan secara langsung oleh konsumen, hal tersebut merupakan titik krusial dimana kualitas layanan yang disediakan dapat dinilai baik atau buruk tergantung dari pelayanan yang diberikan saat itu. Bagi perusahaan jasa dibutuhkan upaya ekstra untuk menyiapkan kualitas pelayanan yang sempurna. Salah satu perusahaan jasa yang menjadi salah satu sumber pertumbuhan ekonomi adalah perusahaan *leasing* (Pendanaan). Perusahaan *leasing* merupakan salah satu jenis perusahaan jasa. Perusahaan *leasing* merupakan perusahaan yang melakukan jasa pembiayaan barang modal bagi individu atau perusahaan. Perusahaan *leasing* perlu untuk mengetahui penyebab kinerja karyawan yang dimiliki. Karyawan perusahaan *leasing* bekerja secara kontak langsung dengan pelanggan, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan secara langsung dapat dinilai dan dirasakan langsung oleh konsumen.

Kualitas pelayanan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dimiliki dan dimaknai bahwa kualitas pelayanan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai *outcomes* dari aktivitas operasional yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. *Outcomes* dari aktivitas tersebut tentunya berbeda, perbedaan tersebut disebabkan antara lain oleh kompensasi, *work engagement*, konflik kerja, dan motivasi. Permasalahan yang dihadapi oleh perekonomian di Indonesia tahun 2022 adalah kenaikan harga BBM. Kenaikan harga BBM berdampak pada kenaikan tarif angkutan umum di Ambon. Kenaikan tarif angkutan umum sebesar 18-30% berdasarkan SK Walikota Ambon No 617 Tahun 2022 tentang penyesuaian tarif angkutan jalan untuk penumpang umum kelas ekonomi (ambon.antaranews) disinyalir dapat meningkatkan volume kepemilikan kendaraan bermotor pribadi (Mayaut, 2022). Kondisi ini menjadi peluang bagi perusahaan *leasing* untuk memperoleh konsumen yang lebih luas. Peluang tersebut haruslah didukung oleh kinerja karyawan yang lebih baik sehingga dapat melayani pelanggan secara baik, dan selain itu mampu menjaga kinerja perusahaan menuju pencapaian tujuan.

Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan suatu pemantik yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan. dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlu adanya pemantik yang tepat dan baik yang harus disediakan guna mencapai tujuan akhir. Karyawan sebagai penggerak pencapaian tujuan perlu memperoleh kompensasi yang tepat

Putuhena

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing

dan baik agar mampu berkinerja sesuai dengan harapan konsumen sehingga kinerja dalam melayani konsumen menjadi prima. kondisi tersebut menjadi jelas sesuai hasil penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian oleh Maryadi dan Misrania (2020) pada hotel kota Pagar mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa diperoleh Fauzan dan Sary (2020) pada Bank BJB cabang utama Bandung yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian pada PT Solusi Inti Multiteknik yang dilakukan Mardiana dkk (2021) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dijelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan *Work engagement* dengan kinerja karyawan

Setiap karyawan diharapkan dapat mampu memahami perannya didalam organisasi dengan baik. Peran yang dihayati dengan baik dalam menjalankan tugasnya menunjukkan *work engagement* yang baik pula. Kemampuan karyawan dalam bekerja ditentukan oleh keterikatan atas pekerjaan dengan baik. jika seorang karyawan mampu memiliki sifat yang terikat dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki tentunya karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan menginginkan adanya dedikasi penuh setiap karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga pelayanan dari perusahaan menjadi lebih baik. Hubungan itu telah ditunjukkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Manalu dkk (2021) pada BPJS Ketenagakerjaan cabang binjai mendapati bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada PT Surveyor Indonesia di hasilkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Qodariah (2019). Kedua penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Muliawan dkk (2018) pada PT Badja Baru Palembang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara *work engagement* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dijelaskan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Konflik kerja dengan kinerja karyawan

Konflik dapat terjadi dalam setiap organisasi, konflik yang terjadi disebabkan karena terjadi adanya perbedaan respon atas suatu kejadian yang terjadi dalam lingkungan kerja. Konflik kerja yang terjadi dapat menghambat kinerja karyawan, baik konflik dengan perusahaan maupun konflik dengan rekan kerja. pemangku kepentingan di dalam perusahaan semestinya mampu meredam konflik yang berpotensi dan yang sedang terjadi. Kondisi seperti itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hubungan antara konflik dan kinerja karyawan sangatlah erat, hal tersebut terlihat pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian oleh Susilo dan Wahyudin (2020) pada PT DSI menghasilkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Putuhena

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing

Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Ratnasari dan Purba (2019) pada PT Mutiara Hutama Sukses yang menyimpulkan bahwa konflik kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seta (2019) melakukan pengujian pada CV. Enigma dan memperoleh hasil bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel konflik kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Pencapaian suatu tujuan didorong oleh adanya motivasi. Motivasi yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mendongkrak kualitas pelayanan kepada konsumen. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan berdampak dalam kualitas kinerja karyawan yang bersangkutan. Kondisi karyawan yang termotivasi dengan baik dalam bekerja tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen. Kondisi seperti itu mencerminkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut berdampak pada kinerja perusahaan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen. Konsep ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian (Seo dkk, 2020) menguji dan menghasilkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom kota tomohon. Hasil serupa diperoleh oleh (Yusa & Rananda, 2019) yang dilakukan pada PT sumber trada motor bandar lampung yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Septiadi dkk (2020) pada PT brawijaya utama Palembang yang menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menguji hubungan sebab-akibat. Pengelolaan data penelitian dan pengujian hipotesis menggunakan metode Regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner yang berikn melalui tautan *googleform*. Populasi penelitian ini merupakan karyawan pada perusahaan leasing di Kota Ambon dan metode *purposive* yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini. Kriteria dijadikan sebagai sampel penelitian ini adalah pekerja yang telah bekerja selama minimal 2 tahun. Setelah melakukan pengumpulan dan melalui kuesioner dihasilkan bahwa responden penelitian ini sebanyak 80 dan pengisian kuesioner oleh responden menggunakan tautan *google form*. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Pada Tabel 1 terlihat bahwa jumlah responden sebanyak 80 responden. Pada variabel Kompensasi terdapat nilai minimal sebesar 24, nilai maksimal sebesar 47, nilai *mean* sebesar 33,84, dan nilai std deviasi sebesar 5,191. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa dari total 80 responden, terdapat 24 responden menjawab sangat tidak setuju (bernilai minimal) dan 47 responden menjawab sangat setuju (nilai maksimal) sedangkan std deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data variabel kompensasi.

Tabel 1 Deskripsi Statistik

	N	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviasi
Kompensasi	80	24	47	33,84	5,191
Employee Engagement	80	24	45	36,30	4,527
Konflik kerja	80	31	48	36,73	4,991
Motivasi	80	14	25	19,62	2,780
Kinerja Karyawan	80	27	50	40,32	5,557
Valid N (listwise)	80				

Variabel *employee engagement* terdapat nilai minimal sebesar 24, nilai maksimal sebesar 45, nilai *mean* sebesar 36,30, dan nilai std deviasi sebesar 4,527. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa dari total 80 responden, terdapat 24 responden menjawab sangat tidak setuju (bernilai minimal) dan 45 responden menjawab sangat setuju (nilai maksimal) sedangkan std deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data variabel *employee engagement*. Variabel konflik kerja ada nilai minimal sebesar 31, nilai maksimal sebesar 48, nilai mean sebesar 36,73, serta nilai std deviasi sebesar 4,991. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa dari total 80 responden, terdapat 31 responden menjawab sangat tidak setuju (bernilai minimal) dan 48 responden menjawab sangat setuju (nilai maksimal) sedangkan std deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data variabel Konflik kerja. Variabel motivasi terdapat nilai minimal sebesar 14, nilai maksimal sebesar 25, nilai *mean* sebesar 19,62, dan nilai std deviasi sebesar 2,780. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa dari total 80 responden, terdapat 14 responden menjawab sangat tidak setuju (bernilai minimal) dan 25 responden menjawab sangat setuju (nilai maksimal) sedangkan std deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data variabel motivasi. Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimal sebesar 27, nilai maksimal sebesar 50, nilai *mean* sebesar 40,32, dan nilai std deviasi sebesar 5,557. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa dari total 80 responden, terdapat 27 responden menjawab sangat tidak setuju (bernilai minimal) dan 50 responden menjawab sangat setuju (nilai maksimal) sedangkan std deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data variabel kinerja karyawan

Model Regresi Linear Berganda

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa Kinerja karyawan bernilai $-2,543$ bila seluruh variabel bebasnya berbobot 0 ataupun konstan. Tiap peningkatan satu dasar kompensasi sehingga kinerja karyawan naik sebesar $0,173$ dengan anggapan kalau variabel lain berbobot tetap.

Putuhena

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing

Tiap peningkatan satu *Employee Engagement* sehingga kinerja karyawan naik sebesar 0,149 dengan anggapan kalau variabel lain berbobot tetap. Tiap peningkatan satu konflik kegiatan sehingga kinerja pegawai naik sebesar 0,126 dengan anggapan kalau variabel lain berbobot tetap. Tiap peningkatan satu motivasi sehingga kinerja karyawan naik sebesar 1,375 dengan anggapan kalau variabel lain berbobot tetap.

Tabel 2 Tabel Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,543	1,234		-2,060	0,043
Kompensasi	0,173	0,042	0,161	4,074	0,000
Employee Engagement	0,149	0,056	0,122	2,684	0,009
Konflik kerja	0,126	0,041	0,113	3,040	0,003
Motivasi	1,375	0,083	0,688	16,567	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Kinerja karyawan = -2,543 + 0,173 Kompensasi + 0,149 Employee Engagement + 0,126 Konflik Kerja + 1,375 Motivasi

Uji T (Parsial)

Tabel 3 Tabel Uji T

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,543	1,234		-2,060	0,043
Kompensasi	0,173	0,042	0,161	4,074	0,000
Employee Engagement	0,149	0,056	0,122	2,684	0,009
Konflik kerja	0,126	0,041	0,113	3,040	0,003
Motivasi	1,375	0,083	0,688	16,567	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pengujian hipotesis yang terlihat pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai sig. Kompensasi yaitu $0,000 < 0,05$, maka variabel kompensasi secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-1 (H_1) yang menerangkan jika "*Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*" pada penelitian ini diterima. Hasil ini searah terhadap penelitian Herlina (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu aro mempengaruhi kinerja pegawai, searah dengan itu riset pada dosen serta tenaga kependidikan dalam sekolah tinggi ekonomi (STIE) Trisna Negara yang dilakukan oleh Garaika (2020) menghasilkan variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang baik dan layak tentunya akan membuat karyawan merasa dihargai. Penghargaan tersebut membuat pegawai bekerja dengan baik serta menaikkan kinerja mereka. Dampak yang timbul akibat kinerja karyawan baik adalah tujuan perusahaan tercapai. Implikasi bagi perusahaan adalah membagikan kompensasi yang pantas serta baik. Kondisi ini berlaku bagi perusahaan jasa karena karyawan melayani pelanggan secara langsung dan kualitas kerja dinilai secara langsung oleh pelanggan.

Putuhena

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing

Nilai sig. *Employee engagement* yaitu $0,009 < 0,05$, dengan ini variabel *employee engagement* secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-2 (H_2) yang menyatakan bahwa "*employee engagement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*" pada penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Sendawula et al., 2018) pada sektor kesehatan di Uganda yang menjelaskan kalau *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu Govender dan Bussin (2020) menguji hipotesis yang serupa dan menghasilkan bahwa variabel *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi consumer goods yang terletak di Gauteng, Afrika Selatan. *Employee engagement* yang dimiliki karyawan tentunya akan membuat karyawan merasa lebih produktif. Kondisi tersebut hendak membuat para karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta meningkatkan kinerja mereka. Dampak yang timbul akibat kinerja karyawan baik adalah tujuan perusahaan tercapai. Implikasi bagi perusahaan adalah dapat memberikan kompensasi yang pantas dan baik. Kondisi ini berlaku bagi perusahaan jasa karena karyawan melayani pelanggan secara langsung dan kualitas kerja dinilai secara langsung oleh pelanggan.

Nilai sig. Konflik kerja yaitu $0,003 < 0,05$, dengan ini variabel konflik kerja secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 (H_3) yang menjelaskan bahwa "*konflik kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*" pada penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ekhsan dan Septian (2021) yang dilakukan pada PT Cabinindo Putra menyatakan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Pramudia et al. (2019) menguji konflik kerja pada kinerja karyawan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri di cabang Kendari dan menemukan bahwa konflik kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Konflik kerja yang terjadi tentunya akan menghambat kinerja karyawan. Kondisi tersebut akan membuat karyawan bekerja bertolak belakang dengan harapan perusahaan. Dampak yang timbul akibat kinerja karyawan yang buruk adalah kegagalan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perlu bagi perusahaan dan karyawan untuk menekan konflik kerja sedang dan yang akan terjadi. Kondisi ini berlaku bagi perusahaan jasa karena karyawan melayani pelanggan secara langsung dan kualitas kerja dinilai secara langsung oleh pelanggan.

Nilai sig. Motivasi yaitu $0,000 < 0,05$, maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Kondisi ini menjelaskan bahwa hipotesis ke-4 (H_4) yang menyatakan bahwa "*motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan*" pada penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kristianti dkk (2021) yang melakukan penelitian pada pegawai dinas pariwisata purwakata dengan menghasilkan penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa sejalan dengan penelitian pada PT Kalla Kakao Industri yang dilakukan oleh Farhah dkk (2020) yang menjelaskan jika motivasi mempengaruhi variabel kinerja para karyawan. Motivasi Kerja yang baik yang dimiliki karyawan tentunya akan membuat karyawan bekerja menjadi lebih optimal. Motivasi kerja akan membuat karyawan bekerja dengan baik serta meningkatkan kinerja mereka. Dampak yang timbul akibat kinerja karyawan baik adalah tujuan perusahaan tercapai. Kondisi ini berlaku bagi perusahaan jasa karena karyawan melayani pelanggan secara langsung dan kualitas kerja dinilai secara langsung oleh pelanggan.

Putuhena

Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	R Square yang disesuaikan	Std. Kesalahan Perkiraan
1	0,975 ^a	0,951	0,948	1,266
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Konflik kerja, Kompensasi, Employee Engagement				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari Tabel 4 di dapatkan nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,948 menjelaskan bahwa model keberagaman sebesar 94,8% dan 5,2% menerangkan faktor lainnya yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Kesimpulan

Sesuai hasil pengujian hipotesis dan ulasan sebelumnya disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Pada saat perusahaan memberikan kompensasi yang cukup dan layak pada karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal yang membuat pencapaian tujuan perusahaan tercapai. *Employee engagement* memberikan pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Pada saat karyawan memiliki sifat *employee engagement* maka kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal yang membuat pencapaian tujuan perusahaan tercapai. Konflik kerja memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pada saat terjadi konflik kerja pada perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus menekan kondisi tersebut agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai. Motivasi memberikan pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Pada saat karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja para karyawan akan menjadi lebih optimal yang membuat pencapaian misi perusahaan tercapai.

Penelitian ini memberikan saran berupa: Pertama, sangat perlu bagi para perusahaan leasing dan juga karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi, menciptakan *employee engagement* yang baik, meminimalkan konflik kerja, dan memperkuat motivasi kerja. Jika kinerja karyawan menjadi lebih baik tentunya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Kedua, bagi peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel lain diluar variabel penelitian ini. Pada pengujian koefisien determinasi tersisa 5.2% variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, dan juga memperbesar cakupan responden sehingga dapat mencerminkan situasi yang sesungguhnya

Keterbatasan penelitian ini berupa Penggunaan kuesiner dengan *googleform* tentunya tidak bisa secara akurat pengisiannya selain itu jumlah responden yang sulit digapai oleh peneliti.

Daftar Pustaka

Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1-7. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928-937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Govender, M., & Bussin, M. H. R. (2020). Performance management and employee engagement: A South African perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 11215.. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1215>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111-130. <https://doi.org/10.1108/rausp-02-2020-0017>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(2). <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588-605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58-67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Mayaut, P., F. (2022). *Pemkot Ambon naikkan tarif angkutan umum bertepatan dengan perayaan HUT ke-447 Ambon*. <https://ambon.antaranews.com/berita/134693/pemkot-ambon-naikkan-tarif-angkutan-umum-bertepatan-dengan-perayaan-hut-ke-447-ambon>
- Muchtar, Y. C., & Maas, L. T. (2022). Employee Performance Analysis: The Influence of Local Wisdom-Based Communication Strategy And Employee Engagement on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211226.030>
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jembatan*, 14(2), 69-78. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>
- Pramudia, A., Samdin, S., Yusuf, Y., Budi, N., Mokodompit, E. A., & I, F. R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1-11. Diakses dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/view/10176>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180-189. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>

- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA*, 17(1), 52-58. Diakses dari <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Seta, A. B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Enigma. *Jurnal SeMaRaK*, 2(1), 97-110. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2669>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Influence Of Work Conflict And Work Stress On Employee Performance). *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 45 - 58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Yusa, V. D., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19-24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>