



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPENSASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BANK SYARIAH INDONESIA
CABANG MUARA BELITI**

Rahmad Rama Dhani ^{1*}, Ronal Aprianto ², Irma Idayati ³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *ramadhanirahmad45@gmail.com¹, irmaidayati@univbinainsan.ac.id²,

ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai t-statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,05183. nilai P-Value penelitian sebesar 0,000 juga dibawah standar yang telah ditentukan $< 0,05$, hubungan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karena nilai t-statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,05183. nilai P-Value penelitian sebesar 0,032 juga dibawah standar yang telah ditentukan $< 0,05$, tidak adanya hubungan signifikan antara variabel kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan karena nilai T-Statistik kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sebesar 1,000 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,05183, nilai P-Value penelitian sebesar 0.318 tidak memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih besar dari 0,05

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance with compensation as a moderating variable at PT Bank Syariah Indonesia Muara Beliti Branch. The method used is a quantitative approach with a purposive sampling technique, where data is collected through questionnaires distributed to employees of PT Bank Syariah Indonesia. The results in this research show a significant relationship between leadership variables and employee performance because the t-statistic value is greater than the t table value, namely 2.05183. The research P-Value value of 0.000 is also below the predetermined standard < 0.05 , there is a significant relationship between work motivation variables and performance because the t-statistic value is greater than the t table value, namely 2.05183. The research P-Value value of 0.032 is also below the predetermined standard of < 0.05 , there is no significant relationship between the compensation variable as a moderating variable on the relationship between leadership and employee performance because the T-Statistic value of compensation as a moderating variable on the relationship between leadership and performance employees is 1,000 smaller than the t table value, namely 2.05183, the research P-Value value of 0.318 does not meet the predetermined standards because it is greater than 0.05

Keywords: Leadership, Work Motivation, Compensation, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi, termasuk di sektor perbankan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Seorang pemimpin diharapkan memiliki Motivasi kerja karyawan memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk bertindak dan berprestasi dalam pekerjaannya (Esisuarni, Alqadri, and Nellitawati 2024). Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan dapat mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi itu sendiri terdiri dari berbagai faktor dan sangat bervariasi tergantung pada individu, situasi, dan tujuan yang ingin dicapai.

Kompensasi juga merupakan variabel penting yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya berbicara soal upah atau gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Kaligis 2021), Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan beberapa hasil penelitian diantaranya adalah penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan) (Kurniati and Heryanda 2023), pada penelitian didapatkan hasil motivasi kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara positif dan substansial, dan kompensasi berperan dalam memoderasi secara positif dan substansial terhadap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian berikutnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia (Sari and Hasanuddin 2024), hasil dari penelitian tersebut adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar (Gede and Piartini 2018), didapatkan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian berikutnya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Bestari et al. 2024), didapatkan hasil penelitian bahwa variabel penelitian yang digunakan yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan reliabel atau handal..

Saat ini pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti masih cukup rendahnya motivasi kerja pada beberapa karyawan yang seringkali disebabkan oleh kurangnya perhatian dari manajemen terkait kebutuhan individu karyawan, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya strategis untuk meningkatkan motivasi kerja di semua level organisasi, termasuk melalui pemberian insentif yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dengan pihak PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti didapatkan bahwa saat ini gaya kepemimpinan yang ada di BSI menggunakan gaya kepemimpinan diskusi atau berkolaborasi, namun pada dasarnya gaya kepemimpinan seperti ini memiliki beberapa kelemahan yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan pencapaian tujuan organisasi seperti keputusan yang lambat, potensi nya terjadi konflik, didominasi oleh beberapa individu, serta kesulitan dalam memajemen waktu, dengan gaya kepemimpinan seperti ini akan terjadi kemungkinan karyawan yang tidak terlalu mendominasi dalam diskusi akan terabaikan sehingga dapat menurunkan potensi kinerja mereka.

Saat ini banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya tentu motivasi dan arahan dari seorang pemimpin, namun dengan gaya kepemimpinan menggunakan metode diskusi saat ini terdapat sebagian karyawan yang kurang mendominasi akan mengalami kurangnya dorongan internal yang dirasakan, karena disebabkan kurangnya perhatian dari manajemen terhadap karyawan-karyawan yang kurang mendominasi saat diskusi, disisi lain juga karyawan yang kurang mendominasi akan cenderung merasa tidak

cukup dihargai dan kurang temotivasi (Sukma et al. 2020).

Untuk variabel kompensasi itu sendiri saat ini kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, namun pada kenyataanya masih terdapat beberapa karyawan yang menerima kompensasi yang belum sesuai dengan apa yang telah dicapai nya, karena bisa disebabkan oleh beberapa hal yang kurang diketahui, untuk penilaian untuk mendapatkan kompensasi seperti bonus saat ini belum sepenuhnya terbuka, yang mengakibatkan sebagian mendapatkan bonus yang lebih tinggi dan sebagian mungkin mendapatkan bonus yang lebih kecil

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi, serta penetapan kompensasi yang sesuai. Berdasarkan latar belakang diatas maka judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran kompensasi sebagai

variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Dalam penelitian kausal-komparatif, peneliti berusaha untuk menentukan penyebab atau akibat dari perbedaan yang sudah ada di antara kelompok individu. Akibatnya, kadang-kadang dipandang, bersama dengan

penelitian korelasi, sebagai bentuk penelitian asosiasional, karena keduanya menggambarkan kondisi yang sudah ada (Rachman 2022).

2.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Tabel 1 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan pemimpin memengaruhi dan mengarahkan karyawan.	1 Tingkat komunikasi (komunikasi) 2 Tingkat kesediaan (memotivasi) 3 Tingkat otoritas (tegas) 4 Tingkat perhatian (perhatian) Sumber : (Khaeruman et al. 2021)	Likert 5 poin
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik.	1 Pengarahan Diri 2 Kekuasaan 3 Kebutuhan Keamanan Kerja Sumber : (Khaeruman et al. 2021):	Likert 5 poin
Kompensasi (Z)	Imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan kontribusi.	1 Upah 2 Insentif 3 Tunjangan 4 Fasilitas Sumber : (Zunaidah, Susetyo, and Hadjri 2020)	Likert 5 poin
Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai target.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama (Khaeruman et al. 2021)	Likert 5 poin



2.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998) dalam (Ghozali and Hengki 2015).

Rule of Thumb nilai *loading factor* pada model pengukuran *outer model* yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6 - 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5 - 0.6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator tersebut dikeluarkan dari model (membuang indikator) (Ghozali and Hengki 2015).

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*. *Cronbac's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam

menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 - 0.7 masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite Reliability* disebut juga dengan *Dillon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Ghozali and Hengki 2015). Berikut untuk mengukur *Composite Reliability*:

$$CR = \frac{(\sum)^2}{(\sum)^2 + \sum \epsilon_i}$$

2.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai *RSquares* dan nilai signifikansi (Rahmad Solling Hamid, 2019). Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali and Hengki 2015).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut *output* estimasi untuk pengujian hipotesis.

**Tabel 2** Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	T- Statistics (O/Stdev)	P Values
Kepemmipinan (X1) -> Kinerja (Y)	-0,544	3,571	0,000
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,456	2,149	0,032
Kompensasi (Z) - > Kepemmipinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,082	1,000	0,318
Kompensasi (Z) - > Motivasi (X2) - > Kinerja (Y)	-0,059	0,776	0,438

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel 2 dari *path coefficients* diatas dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* atau *t-statistik* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistik* > *t-tabel* atau *p-value* < 0,05. (Ghozali and Latan 2015).

H1 = Terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Diterima : Dalam penelitian ini, menunjukkan hubungan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil (*p-value* = 0.000). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar -0,544. sedangkan untuk signifikansinya adalah negatif, nilai *t-statistik* Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,571 lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu 2,05183. nilai *P-Value* penelitian sebesar 0,000 juga dibawah standar yang telah ditentukan < 0,05. Oleh karena itu Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari and Hasanuddin 2024) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,502 (*t-hitung*) lebih besar daripada 2,009 (*t-tabel*) dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Maka *H0* ditolak, dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H2 = Terdapat pengaruh Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Diterima : Dalam penelitian ini, menunjukkan menunjukkan hubungan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil (*p-value* = 0.032). Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0,456. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif, nilai *t-statistik* Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,149 lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu 2,05183. nilai *P-Value* penelitian sebesar 0,032 juga dibawah standar yang telah ditentukan < 0,05. Oleh karena itu

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniati and Heryanda 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara positif dan substansial dengan hasil penelitian mengemukakan bahwa ada korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Setelah menganalisis output ringkasan uji regresi berganda, koefisien bagi motivasi kerja (X1) adalah 0,544 dengan p value sebesar 0,000, serta Tingkat signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak. Oleh karena itu dapat diputuskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 = Tidak terdapat pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan

Ditolak : Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara variabel kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0.082. Sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai T-Statistik kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sebesar 1,000 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,05183, nilai P-Value penelitian sebesar 0.318 tidak memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih besar dari 0,05 Oleh karena itu kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara

kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak dapat diterima atau ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bestari et al. 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan, pimpinan BPR di Kabupaten Gianyar harus dengan jelas memberikan sikap yang dianggap baik oleh bawahan, berkompeten di dalam memberikan tugas, seperti kesesuaian tugas dengan kemampuan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik

H4 = Tidak terdapat pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan

Ditolak : Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar -0,059. Sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai T-Statistik kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,776 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,05183, nilai P-Value penelitian sebesar 0.438 tidak memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih besar dari 0,05 Oleh karena itu kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan tidak dapat diterima atau ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniati and Heryanda 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh substansial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda menunjukkan koefisien $PxlyM = 0,892$, dengan nilai $p = 0,000$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini memperlihatkan adanya pengaruh positif dan substansial dari kompensasi dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi memberikan kontribusi sebesar 79,5% dari keseluruhan hubungan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Cabang Muara Beliti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,585 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,598 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai *p-value* sebesar 0.000
- 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Cabang Muara Beliti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.511 dengan signifikan diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,404 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai *p-value* sebesar 0.017.

- 3 Tidak terdapat pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,082 dengan signifikan diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,000 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai *p-value* sebesar 0.318.

- 4 Tidak terdapat pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan



menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0,059 dengan signifikan diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0,776 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai *p-value* sebesar 0.438.

V. SARAN

- 1 Berdasarkan temuan penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT Bank Syariah Indonesia Cabang Muara Beliti: Pemimpin perlu terus mengembangkan keterampilan manajerial, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang inklusif.
- 2 Peningkatan Kualitas Kepemimpinan
- 3 Pelatihan kepemimpinan berbasis soft skills dan coaching dapat membantu meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan.
- 4 Peningkatan Motivasi Kerja
- 5 Bank dapat memberikan penghargaan non-material, seperti pengakuan kinerja, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung
- 6 Melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 7 Pengelolaan Kompensasi yang Kompetitif
- 8 Evaluasi dan penyesuaian kebijakan kompensasi secara berkala sesuai dengan standar industri perbankan syariah untuk meningkatkan daya saing perusahaan.
- 9 Menambahkan insentif berbasis kinerja untuk mendorong produktivitas yang lebih tinggi.
- 10 Penguatan Budaya Kerja yang Positif
- 11 Membangun budaya kerja berbasis kolaborasi dan penghargaan terhadap hasil kerja untuk menjaga semangat kerja karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, Vira, Achmad Sani Supriyanto, and Vivin Maharani Ekowati. 2021. "The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture." *Journal of Economics, Finance And Management Studies* 04(07): 1028–33.
- Bestari, Siska Leni et al. 2024. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA." *Jurnal Pelayanan Publik* 1(2): 220–24.
- Dharma, Yulius. 2018. "The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah." *Emerald Reach Proceedings Series* 1: 7–12.
- Ena, Zet, and Sirda H. Djami. 2020. "PERANAN MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP MINAT PERSONEL BHABINKAMTIBMAS POLRES KUPANG KOTA." *Jurnal Among Makarti* 13(2): 68–77.
- Esisuarni, Hanif Alqadri, and Nellitawati. 2024. "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jurnal Niara* 17(2): 478–88.
<https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>.
- Gede, I Komang, and Putu Saroyeni Piartini. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 1107.
- Ghozali, Imam, and Latan Hengki. 2015.



- Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Uniiiversitas Dipenogoro.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Uniiiversitas Dipenogoro.
- Kaligis, Jenny Nancy. 2021. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Cirebon - Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama. <https://arradpratama.com/>.
- Khaeruman et al. 2021. Bookchapter *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA Rizky.
- Kurniati, Kadek Juli, and Komang Krisna Heryanda. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)." *Bisma: Jurnal Manajemen* 9(2): 155–63.
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, and RIza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widya Gama Press.
- Prastyorini, Juli et al. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra." *Jurnal Baruna Horizon* 7(1): 9–20.
- Rachman, Mochammad Munir. 2022. "The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management* 15(3): 376–93.
- Rahmawati, Rita, and Muhammad Rafli Sultoni. 2024. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Karimah Tauhid* 3: 1652–59.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, Rini Permata, and Hasanuddin. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 2(2): 312–24.
- Sukma, Odi, Dian Hidayati, Magister Manajemen Pendidikan, and Universitas Ahmad Dachlan. 2020. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 2 Bencah Kabupaten Bangka Selatan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 27(2): 258–65.
- Zunaidah, Didik Susetyo, and Muhammad Ichsan Hadjri. 2020. *Kompensasi*. Palembang: Universitas Sriwijaya.