



# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MELALUI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan)

Diba Lestari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: <sup>1</sup>dibalestari3210@gmail.com

 [10.15408/saj.v5i1.42301](https://doi.org/10.15408/saj.v5i1.42301)

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to identify and analyze the influence of leadership, competence, and motivation on company performance, both directly and indirectly through employee performance. This research employs a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employees of PT Antika Anggrek, with a total sample of 35 respondents. The analysis tool used is SEM-PLS with the aid of SmartPLS 3.0 software. The results of the study show that: (1) Leadership (X1) has an effect on company performance (Y); (2) Leadership (X1) has no effect on company performance (Y) through employee performance (X4); (3) Competence (X2) has no effect on company performance (Y); (4) Competence (X2) affects company performance (Y) through employee performance (X4); (5) Motivation (X3) affects company performance (Y); (6) Motivation (X3) affects company performance (Y) through employee performance (X4); (7) Employee performance (X4) affects company performance (Y); (8) Leadership (X1) has no effect on employee performance (X4); (9) Competence (X2) affects employee performance (X4); and (10) Motivation (X3) affects employee performance (X4).*

**Keywords:** *company performance; employee performance; human resources; orchid; sem-pls*

### ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja karyawan. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner pada karyawan PT Antika Anggrek dengan sampel sebanyak 35 orang. Alat analisis menggunakan analisis SEM-PLS dengan bantuan software Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y); 2) Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y) melalui kinerja karyawan (X4); 3) Kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y); 4) Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y) melalui kinerja karyawan (X4); 5) Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y); 6) Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y) melalui kinerja karyawan (X4); 7) Kinerja karyawan (X4) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Y); 8) Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (X4); 9) Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (X4); dan 10) Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (X4).

**Kata Kunci:** anggrek; kinerja karyawan; kinerja perusahaan; sumber daya manusia; sem-pls

## PENDAHULUAN

Anggrek merupakan salah satu tanaman hias unggulan Indonesia yang termasuk dalam famili *Orchidaceae*, famili yang sangat besar dan tersebar di seluruh dunia kecuali di daerah kering dan dingin (Antara, 2019: 31). Anggrek selain mempunyai nilai estetika yang sangat tinggi, kelebihan lainnya yang dimiliki anggrek adalah terdapat spektrum pada warna, ukuran dan variasi bunga anggrek. Jika dibandingkan dengan tanaman hias lain anggrek mempunyai daya tahan bunga yang lebih lama yaitu sekitar 2-3 bulan sehingga membuat anggrek ini menjadi tren dan cocok untuk dijadikan *gift* dalam bentuk rangkaian anggrek. Sifat-sifat anggrek yang demikian ini menyebabkan anggrek banyak digemari dan ditanam oleh para pengusaha tanaman hias maupun para penggemar anggrek (Antara, 2019: 32).

Salah satu usaha tanaman hias anggrek yang berada di Taman Anggrek Ragunan (TAR) Jakarta Selatan adalah PT Antika Anggrek. PT Antika Anggrek merupakan bisnis anggrek yang didirikan oleh Bapak H. Sutiko pada tahun 1997. PT Antika Anggrek merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembesaran dan penjualan anggrek, jenis anggrek yang dijual oleh PT Antika Anggrek di antaranya anggrek bulan, anggrek dendrobium, dan anggrek vanda. Anggrek-anggrek tersebut diperjual belikan kepada pedagang/*reseller* ataupun kepada konsumen akhir dalam bentuk bibit anggrek, anggrek pot berbunga, anggrek pot pasca bunga, dan dalam jenis rangkaian anggrek. Selain menjual tanaman hias anggrek, PT Antika Anggrek juga menyediakan media tanam, pupuk, pot, dan rak bunga.

Orientasi Perusahaan pada umumnya adalah memperoleh keuntungan, kinerja perusahaan menjadi hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun, karena merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumberdayanya. Kinerja perusahaan merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi dalam Tsauri, 2020: 33).

PT Antika Anggrek mempunyai target pendapatan sebesar Rp2.500.000.000/bulan atau Rp30.000.000.000/tahun. Kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan PT Antika Anggrek mengalami penurunan baik dari segi pelanggan tetap maupun dari segi pendapatan. Pelanggan tetap yang dimaksud merupakan pelanggan yang membeli bunga anggrek

dalam jumlah besar untuk kemudian dijual kembali atau *reseller* anggrek. Jumlah pelanggan tetap dan jumlah penjualan PT Antika Anggrek dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pelanggan dan Penjualan 2019-2023

| Tahun | Pelanggan Tetap (Orang) | Pendapatan (Rp) | Target Pendapatan (Rp) |
|-------|-------------------------|-----------------|------------------------|
| 2019  | 46                      | 35.044.670.900  | 30.000.000.000         |
| 2020  | 39                      | 31.331.157.500  | 30.000.000.000         |
| 2021  | 27                      | 28.015.484.000  | 30.000.000.000         |
| 2022  | 23                      | 25.476.421.000  | 30.000.000.000         |
| 2023  | 18                      | 23.744.538.000  | 30.000.000.000         |

Sumber: PT Antika Anggrek 2024, diolah.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah pelanggan tetap PT Antika Anggrek di setiap tahunnya mengalami penurunan dan tidak mencapai target pendapatan pada tahun 2021-2023. Target pendapatan yang tidak tercapai disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya karena setiap karyawan di PT Antika Anggrek masing-masing memiliki pelanggan tetap, sedangkan beberapa tahun belakangan ini beberapa karyawan Antika memilih keluar bekerja (*resign*). Pergantian karyawan menyebabkan PT Antika Anggrek kehilangan beberapa pelanggan tetap dari karyawan yang keluar bekerja (*resign*). Kehilangan pelanggan tetap berdampak kepada menurunnya pendapatan di PT Antika Anggrek.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan bisnis, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan perusahaan. Dalam perjalanan usahanya, PT Antika Anggrek merasa perlu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam mengelola dan menjalankan usahanya, PT Antika Anggrek perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai baik secara jangka pendek ataupun jangka panjang sesuai dengan tujuan jangka panjang yang telah disusun oleh perusahaan. Hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan antara faktor satu dengan yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran besar adalah sumberdaya manusia. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan dan mengelola sumberdaya manusia dengan baik. Terdapat beberapa permasalahan yang muncul pada PT Antika Anggrek, yaitu adanya pergantian direktur utama sehingga terjadi perubahan kebijakan pada perusahaan, keluar masuknya karyawan yang menyebabkan adanya perbedaan kompetensi yang

dimiliki oleh karyawan lama dan baru, serta adanya perbedaan motivasi kerja pada masing-masing karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menginspirasi, mengarahkan, dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan menuju tujuan perusahaan. Ada beberapa kebijakan yang berubah setelah pergantian pimpinan perusahaan sehingga mempengaruhi budaya kerja, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan di PT Antika Anggrek. Kebijakan yang berubah di antaranya adanya perbedaan sistem kalkulasi dan pemberian gaji serta bonus kepada karyawan, susahny mendapatkan izin libur dari pimpinan, serta kurang tegasnya pimpinan perusahaan yang menyebabkan karyawan menjadi leha-leha dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain kepemimpinan, kompetensi karyawan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan cenderung lebih mampu untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat menghambat kinerja secara keseluruhan (Khaeruman *et al.*, 2021: 113). Penjualan anggrek pada PT Antika Anggrek secara garis besar selain menjual anggrek dalam satuan tangkai juga menjual anggrek dalam bentuk rangkaian anggrek yang biasa dibeli oleh pelanggan untuk dijadikan hadiah (*gift*) ataupun hiasan di dalam kantor, rumah, dan tempat lainnya, sehingga karyawan di PT Antika Anggrek pada dasarnya harus memiliki keterampilan yang tepat dalam merangkai anggrek agar menghasilkan rangkaian anggrek yang indah. Fakta di lapangan menunjukkan ada beberapa karyawan PT Antika Anggrek yang memilih *resign*. Karyawan yang *resign* merupakan karyawan-karyawan PT Antika Anggrek yang sudah senior dan ahli dalam merangkai anggrek. Alasan memilih *resign* karena adanya tawaran gaji yang lebih besar dari perusahaan anggrek lain sehingga membuat beberapa karyawan PT Antika Anggrek tertarik untuk pindah tempat kerja. Pergantian karyawan menyebabkan PT Antika Anggrek kehilangan karyawan yang sudah ahli dalam merangkai anggrek.

Selain kepemimpinan, dan kompetensi karyawan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten. Kurangnya motivasi atau keengganan untuk berkinerja secara optimal dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Keberagaman motivasi yang ada pada diri karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Antika Anggrek. Adanya perbedaan motivasi pada karyawan untuk bekerja dikarenakan usia setiap karyawan yang beragam sehingga kebutuhannyapun berbeda-beda. Karyawan yang termotivasi karena adanya pemenuhan kebutuhannya akan menjadi lebih giat dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik.

Relevansi topik ini dalam industri saat ini sangat penting, dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan serta bagaimana mengelolanya secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi PT Antika Anggrek Ragunan dan perusahaan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir, untuk menguji pengaruh variabel dependen dan variabel independen, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
4. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.

5. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
6. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
7. Terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
8. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
9. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
10. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Antika Anggrek yang beralamatkan di Jalan Harsono RM Taman Anggrek Ragunan (TAR), kavling nomor 8 & 10, Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan pada bulan Mei-Juni 2024. Pemilihan tempat dilakukan secara sengaja (*purposive*) dikarenakan terdapat *urgensi* permasalahan yang menarik untuk diteliti.

### **Populasi dan Responden**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Antika Anggrek yang berjumlah 35 orang pada Mei 2024. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus karena dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, dengan demikian seluruh populasi digunakan sebagai unit observasi.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner dan didukung dengan teknik skala likert mengenai variabel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara serta kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel penelitian dengan bantuan skala likert. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan berupa laporan penjualan, absensi karyawan,

serta media lainnya yang berhubungan atau sesuai dengan objek dan permasalahan yang sedang diteliti.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang mendukung penelitian ini menggunakan beberapa metode, antara lain:

#### **1. Teknik Wawancara**

Wawancara dilakukan oleh penulis secara langsung melalui tatap muka dengan direktur, manajer, dan karyawan PT Antika Anggrek untuk mengetahui profil perusahaan, kondisi perusahaan, dan permasalahan yang ada pada perusahaan.

#### **2. Teknik Kuesioner**

Pengukuran variabel dependen, *intervening*, dan independen dalam kuesioner menggunakan *skala likert* dengan penilaian (skor) 1 sampai 4, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pernyataan adalah “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban negatif dan nilai 4 untuk jawaban positif.

#### **3. Teknik Dokumenter**

Dalam penelitian ini, penulis mengambil data perusahaan yang sudah ada dan berhubungan dengan variabel penelitian. Data yang diperoleh yaitu data penjualan, data absensi karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang diperoleh langsung dari direktur utama maupun karyawan PT Antika Anggrek.

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini dilakukan menggunakan analisis kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi PLS (*Partial Least Square*). Olah data SEM dilakukan menggunakan bantuan software statistik Smart PLS 3.0.

#### **1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Menurut Duryadi (2021:61), evaluasi *outer model* digunakan untuk mengevaluasi alat mengumpulkan data penelitian. Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat pengumpul data (*measurement*).

##### **a. Uji Validitas**



Uji validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya sebuah instrumen penelitian (Duryadi, 2021: 62):

- 1) *Convergent Validity*, untuk mengukur kevalidan instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika memiliki nilai validitas yang tinggi, yakni memiliki nilai  $AVE > 0.5$  dan *loading factor*  $> 0.7$  (Duryadi, 2021:62).
- 2) *Discriminant Validity*, untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dan mengukur konstruk tertentu tidak berkorelasi dengan konstruk lain. Pengukurannya dilakukan dengan nilai *cross loading factor* dengan batas  $> 0.7$  (Duryadi, 2021:62).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji variabel-variabel yang ada pada kuesioner penelitian apakah reliabel atau tidak dan untuk melihat apakah instrumen dapat stabil jika dilakukan di tempat yang berbeda (Herniyanti *et al.*, 2023: 5). Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan *cronbach's alpha* di atas 0.7 (Sihombing & Arsani, 2022: 3).

#### **2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel. Pengujian *inner model* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *R-Square* ( $R^2$ ) dan *Q-Square* ( $Q^2$ ).

##### **a. Uji R-Square ( $R^2$ )**

*Uji R-Square* digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel berdasarkan kriteria dan koefisien determinasi. Pada umumnya nilai *R-square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah) (Duryadi, 2021:62-63).

##### **b. Uji Q-Square ( $Q^2$ )**

*Uji Q-Square* untuk mengukur model penelitian dapat diprediksi atau tidak. Nilai *Q-square*  $> 0$  (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square*  $< 0$  (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki prediksi yang relevan (*predictive relevance*) (Duryadi, 2021:63).

#### **3. Uji Hipotesis (Bootstrapping)**

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hasil statistik uji dari nilai *t-statistic* dan *p-value* (Duryadi, 2021: 73). Variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen bila nilai *t-statistic*  $> 1.697$  dan juga nilai *p-value*  $< 0.05$  (Duryadi, 2021: 63). Nilai *t-statistic* di dapat dari nilai *t-tabel* dengan rumus:  $Df = n - k$

Keterangan:

$Df$  = *Fegree of freedom*

N = Jumlah responden

K = Jumlah variabel (bebas dan terikat)

Df =  $35 - 5 = 30$ , sehingga *t-statistic* untuk df 30, *one tail test* dan nilai signifikansi 0.05, didapat angka 1,697 (Junaidi, 2014: 3).

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir, untuk menguji pengaruh variabel dependen dan variabel independen, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
4. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
5. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
6. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
7. Terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan secara langsung terhadap kinerja perusahaan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
8. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
9. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.
10. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Antika Anggrek Ragunan, Jakarta Selatan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

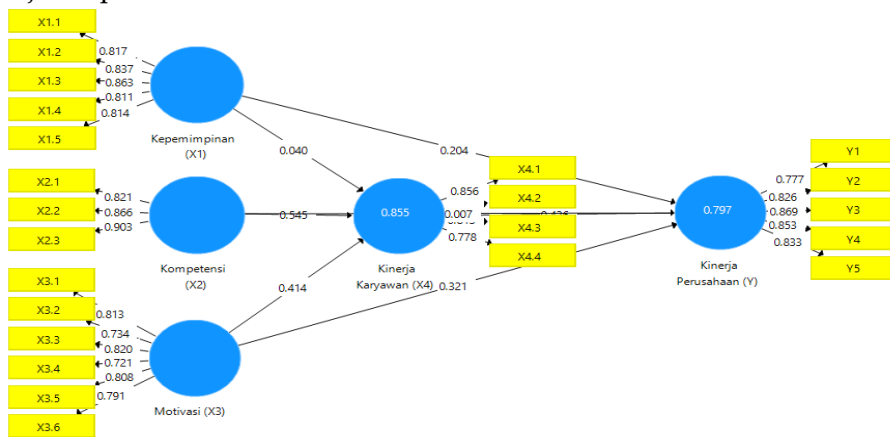
Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner.

Berikut merupakan deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini:

- 1) Mayoritas, yaitu 13 (37,1%) responden berusia antara 25-35 tahun.
- 2) Mayoritas, yaitu 28 (80%) responden adalah laki-laki.
- 3) Masa kerja responden, yaitu bekerja antara 1 bulan - 1 tahun sebanyak 4 orang atau 11,4 %, antara 1-3 tahun sebanyak 7 orang atau 20 %, antara 3–5 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%, dan > 5 tahun sebanyak 21 orang atau 60%.
- 4) Sebagian besar, yaitu 18 (51,4%) responden berpendidikan SMA/SMK.

### Hasil Pengujian Outer Model

Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat pengumpul data (*measuurement*). Gambar hasil evaluasi model disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil *Outer Model*  
Sumber: Output Smart PLS 3.0

Gambar 3 menjelaskan bahwa hasil *outer model* yang didapat dari software smart PLS menganalisa bagian *loading factor* atau *outer loading* pada semua indikator dari setiap variabel yang ada dan juga *total effects* dari variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja perusahaan secara langsung atau melalui kinerja karyawan. Berikut *total effects* dari variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Total Effects*

| Uraian                                               | Pengaruh |                | <i>Total Effects</i> | Hasil Uji Hipotesis |
|------------------------------------------------------|----------|----------------|----------------------|---------------------|
|                                                      | Langsung | Tidak Langsung |                      |                     |
| Kepemimpinan → Kinerja Perusahaan                    | √        |                | 0.204                | Signifikan          |
| Kepemimpinan → Kinerja Karyawan → Kinerja Perusahaan |          | √              | 0.016                | Tidak Signifikan    |
| Kompetensi → Kinerja Perusahaan                      | √        |                | 0.007                | Tidak Signifikan    |
| Kompetensi → Kinerja Karyawan → Kinerja Perusahaan   |          | √              | 0.188                | Signifikan          |
| Motivasi → Kinerja Perusahaan                        | √        |                | 0.321                | Signifikan          |
| Motivasi → Kinerja Karyawan → Kinerja Perusahaan     |          | √              | 0.143                | Signifikan          |
| Kepemimpinan → Kinerja Karyawan                      | √        |                | 0.040                | Tidak Signifikan    |
| Kompetensi → Kinerja Karyawan                        | √        |                | 0.545                | Signifikan          |
| Motivasi → Kinerja Karyawan                          | √        |                | 0.414                | Signifikan          |
| Kinerja Karyawan → Kinerja Perusahaan                | √        |                | 0.436                | Signifikan          |

Sumber: Output Smart PLS, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, angka 0.204 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif langsung pada kinerja perusahaan. Namun, ada juga dampak tidak langsung yaitu dari kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh angka 0.016. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tegas dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pimpinan yang tegas dapat merubah karyawan menjadi lebih disiplin sehingga karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaannya sesuai yang dibebankan oleh perusahaan dengan hasil kualitas pekerjaan yang sesuai dan tepat waktu, hal ini tentu pada gilirannya akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Kemudian yang kedua, angka 0.007 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif langsung pada kinerja perusahaan. Namun, ada juga dampak tidak langsung yaitu dari kompetensi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh angka 0.188. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab dan komitmen

yang tinggi dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner tertinggi yang diisi oleh responden yaitu pada indikator X2.3 yang menyatakan "*Karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam bekerja*". Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil analisis peneliti selama penelitian, karyawan di Antika Anggrek memang menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Adanya tanggung jawab dan komitmen yang tinggi pada karyawan dikarenakan mereka merasa diterima bekerja di Antika Anggrek dengan mudah tanpa di lihat latar belakang pendidikan dan keterampilannya, yang di bebaskan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu harus bertanggung jawab, komitmen, dan jujur dalam bekerja. Sehingga hal inilah yang menjadi pemicu karyawan untuk selalu semangat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.

Ketiga angka 0.321 menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif langsung pada kinerja perusahaan. Namun, ada juga dampak tidak langsung yaitu dari motivasi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh angka 0.143. Hal ini berarti bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuisisioner tertinggi pada indikator X3.3 yang menyatakan "*Fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan dapat dinikmati dengan baik oleh karyawan*". Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil analisis peneliti pada saat penelitian yaitu PT Antika Anggrek memberikan fasilitas kerja kepada karyawan berupa fasilitas transportasi, fasilitas tempat sholat berupa mushola, fasilitas tempat tinggal, fasilitas kesehatan, dan fasilitas uang makan. Keberagaman fasilitas kerja yang diberikan dengan baik oleh perusahaan ini yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, serta membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berikut hasil dan uraian uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dapat dilihat dari *Convergen Validity* dan *Discriminant Validity*.

1) *Convergent Validity*, nilai *loading factor* dan AVE pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Outer Loading

| Variabel               | Item Pengukuran | Nilai <i>Outer Loading</i> | Nilai AVE |
|------------------------|-----------------|----------------------------|-----------|
| Kepemimpinan (X1)      | X1.1            | 0.817                      | 0.687     |
|                        | X1.2            | 0.837                      |           |
|                        | X1.3            | 0.863                      |           |
|                        | X1.4            | 0.811                      |           |
|                        | X1.5            | 0.814                      |           |
| Kompetensi (X2)        | X2.1            | 0.821                      | 0.746     |
|                        | X2.2            | 0.866                      |           |
|                        | X2.3            | 0.903                      |           |
| Motivasi (X3)          | X3.1            | 0.813                      | 0.612     |
|                        | X3.2            | 0.734                      |           |
|                        | X3.3            | 0.820                      |           |
|                        | X3.4            | 0.721                      |           |
|                        | X3.5            | 0.808                      |           |
|                        | X3.6            | 0.791                      |           |
| Kinerja Karyawan (X4)  | X4.1            | 0.856                      | 0.670     |
|                        | X4.2            | 0.824                      |           |
|                        | X4.3            | 0.813                      |           |
|                        | X4.4            | 0.778                      |           |
| Kinerja Perusahaan (Y) | Y.1             | 0.777                      | 0.693     |
|                        | Y.2             | 0.826                      |           |
|                        | Y.3             | 0.869                      |           |
|                        | Y.4             | 0.853                      |           |
|                        | Y.5             | 0.833                      |           |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan seluruh nilai *outer loading* pada setiap indikator sudah memenuhi kriteria yaitu  $> 0.7$ , sehingga dapat dilakukan ke tahap uji selanjutnya. Variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan juga masing-masing memiliki nilai AVE  $> 0.5$ , sehingga seluruh indikator sudah memenuhi uji *validitas convergen*.

2) *Discriminant Validity*, nilai *cross loading factor* pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Cross Loading Factor

| Variabel | Kepemimpinan (X1) | Kompetensi (X2) | Motivasi (X3) | Kinerja Karyawan (X4) | Kinerja Perusahaan (Y) |
|----------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|------------------------|
| X1.1     | 0.820             | 0.508           | 0.716         | 0.662                 | 0.657                  |
| X1.2     | 0.836             | 0.452           | 0.702         | 0.615                 | 0.717                  |
| X1.3     | 0.861             | 0.411           | 0.703         | 0.529                 | 0.681                  |
| X1.4     | 0.812             | 0.447           | 0.691         | 0.517                 | 0.690                  |
| X1.5     | 0.813             | 0.584           | 0.672         | 0.596                 | 0.664                  |

| Variabel | Kepemimpinan (X1) | Kompetensi (X2) | Motivasi (X3) | Kinerja Karyawan (X4) | Kinerja Perusahaan (Y) |
|----------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------------|------------------------|
| X2.1     | 0.542             | 0.825           | 0.640         | 0.686                 | 0.601                  |
| X2.2     | 0.490             | 0.861           | 0.625         | 0.818                 | 0.696                  |
| X2.3     | 0.475             | 0.904           | 0.644         | 0.742                 | 0.593                  |
| X3.1     | 0.640             | 0.547           | 0.813         | 0.619                 | 0.674                  |
| X3.2     | 0.774             | 0.521           | 0.734         | 0.716                 | 0.717                  |
| X3.3     | 0.607             | 0.696           | 0.820         | 0.712                 | 0.738                  |
| X3.4     | 0.657             | 0.669           | 0.723         | 0.629                 | 0.576                  |
| X3.5     | 0.657             | 0.470           | 0.808         | 0.644                 | 0.734                  |
| X3.6     | 0.610             | 0.558           | 0.789         | 0.653                 | 0.712                  |
| X4.1     | 0.495             | 0.741           | 0.735         | 0.856                 | 0.670                  |
| X4.2     | 0.444             | 0.758           | 0.630         | 0.821                 | 0.717                  |
| X4.3     | 0.667             | 0.679           | 0.732         | 0.812                 | 0.758                  |
| X4.4     | 0.714             | 0.673           | 0.681         | 0.782                 | 0.637                  |
| Y.1      | 0.605             | 0.587           | 0.624         | 0.682                 | 0.769                  |
| Y.2      | 0.599             | 0.538           | 0.707         | 0.658                 | 0.808                  |
| Y.3      | 0.650             | 0.525           | 0.714         | 0.690                 | 0.823                  |
| Y.4      | 0.636             | 0.602           | 0.772         | 0.750                 | 0.764                  |
| Y.5      | 0.729             | 0.610           | 0.638         | 0.528                 | 0.737                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan nilai *cross loading* pada nilai korelasi setiap masing-masing indikator variabel lebih besar dibandingkan dari korelasi variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari variabel yang digunakan pada penelitian ini telah memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya sehingga dapat dilakukan uji pada tahap selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari penelitian ini disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

| Variabel           | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------|------------------------------|-------------------------|------------|
| Kepemimpinan       | 0.916                        | 0.886                   | Reliabel   |
| Kompetensi         | 0.898                        | 0.830                   | Reliabel   |
| Motivasi           | 0.904                        | 0.872                   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan   | 0.890                        | 0.835                   | Reliabel   |
| Kinerja Perusahaan | 0.886                        | 0.839                   | Reliabel   |

Sumber: Output Smart PLS, diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan semua hasil nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* di setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga semua variabel yang diujikan sudah memenuhi uji reliabilitas dan model yang dievaluasi dianggap reliabel. Sehingga ketika dilanjutkan ke pengujian *inner model*, dapat dilakukan dengan baik.

#### Hasil Pengujian Inner Model Hubungan Variabel Penelitian

Uji model struktural (*inner model*) untuk model pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dalam analisis SEMPLS menghasilkan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) dan *Q-Square* ( $Q^2$ ).

a. Uji *R-Square*, hasil uji *r-square* disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji *R-Square* ( $R^2$ )

| Variabel Endogen       | R-Square | R-Square Adjusted |
|------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (X4)  | 0.855    | 0.841             |
| Kinerja Perusahaan (Y) | 0.797    | 0.770             |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa jalur I yaitu variabel kinerja karyawan (X4) mempunyai nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.841 sehingga termasuk dalam golongan kuat karena  $> 0.67$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa 84.1% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi. Sementara 15.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan jalur II yaitu variabel kinerja perusahaan (Y) mempunyai nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.770 sehingga termasuk dalam golongan kuat karena  $> 0.67$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa 77% dari kinerja perusahaan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi. Sementara 23% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

b. Uji *Q-Square*, hasil uji *q-square* disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji *Q-Square* ( $Q^2$ )

| Variabel               | $Q^2 = (1-SSE/SSO)$ |
|------------------------|---------------------|
| Kinerja Karyawan (X4)  | 0.537               |
| Kinerja Perusahaan (Y) | 0.479               |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* ( $Q^2$ ) pada penelitian ini memiliki nilai *predictive relevance* karena nilai dari keduanya  $> 0$ . Kinerja karyawan memiliki nilai  $Q^2$  sebesar 0.537 dan kinerja perusahaan memiliki nilai  $Q^2$  sebesar 0.479.



### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Tabel 8 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil output SmartPLS 3.0.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan

| <b>Variabel</b> | <b><i>Original Sample (O)</i></b> | <b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b> | <b><i>T-Statistic (O/STDEV)</i></b> | <b><i>P-Values</i></b> |
|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| X1 → Y          | 0.204                             | 0.101                                    | 2.664                               | 0.004                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat pada Tabel 8 bahwa kepemimpinan memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 2.664 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.004 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan di PT Antika Anggrek sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berdampak nyata terhadap kinerja perusahaan. PT Antika Anggrek merupakan bisnis keluarga, di mana kepemimpinan selalu diwariskan dari satu anggota keluarga ke anggota keluarga lainnya. Karena itu, pemimpin baru dapat dengan mudah memahami kondisi perusahaan, karena pada dasarnya mereka hanya melanjutkan kepemimpinan sebelumnya. Pemahaman dan implementasi kepemimpinan yang tepat ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih nyata, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2018: 9-19), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi kekuatan dinamis yang mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja perusahaan akan terasa nyata.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X2) secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y) melalui Kinerja Karyawan (X4)**

Tabel 9 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan

| Variabel    | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T-Statistic (O/STDEV)</i> | <i>P-Values</i> |
|-------------|----------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|
| X1 → X4 → Y | 0.016                      | 0.054                             | 0.293                        | 0.385           |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 9 bahwa kepemimpinan memiliki *t-statistic* di bawah 1.697 yaitu sebesar 0.293 dan nilai *p-values* yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu  $0.385 < 0.05$ . Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Dari Indikator X1.3 yaitu "*Ketegasan pimpinan*" tidak menyebabkan perubahan yang nyata dan signifikan pada kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Ketidaktegasan dan ketegasan pimpinan mungkin dapat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan saat datang bekerja. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi terlambat, tetapi karyawan tetap masuk bekerja dan *output* yang dihasilkannya pun tetap sama, karyawan tetap menyelesaikan target pekerjaannya. Artinya karyawan dapat bekerja sendiri secara mandiri sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

Meskipun kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, tetapi belum tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan hanya berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan kinerja karyawan tidak berperan memediasi pengaruhnya. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut mungkin ada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan seperti variabel kualitas karyawan, kuantitas karyawan, kepuasan kerja, dan variabel lainnya yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairany (2017: 8-9), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan.

**Pengaruh Kompetensi (X2) secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Tabel 10 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan

| <b>Variabel</b> | <b>Original<br/>Sample (O)</b> | <b>Standard Deviation<br/>(STDEV)</b> | <b>T-Statistic<br/>(O/STDEV)</b> | <b>P-<br/>Values</b> |
|-----------------|--------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| X2 → Y          | 0.007                          | 0.144                                 | 0.049                            | 0.480                |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat pada Tabel 10 bahwa kompetensi memiliki *t-statistic* di bawah 1.697 yaitu sebesar 0.049 dan nilai *p-values* yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu  $0.480 > 0.05$ . Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan. Menurut hasil analisis peneliti dan wawancara dengan mas Teja sebagai karyawan yang ahli dalam merangkai anggrek menyatakan bahwa “*Memang adanya pergantian karyawan yang menyebabkan PT Antika Anggrek kehilangan karyawan yang sudah ahli dalam merangkai anggrek, karyawan pengganti ini belum ahli dalam merangkai anggrek*”. Meskipun adanya pergantian karyawan, tetapi tidak mempengaruhi kinerja perusahaan, perusahaan tetap mempunyai strategi sendiri dalam mengelola bisnisnya, serta mempunyai solusi pada setiap permasalahan yang ada pada karyawan ataupun perusahaan. Persentase penjualan memang ada penurunan, tetapi tidak signifikan. Artinya penurunannya tidak mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga kompetensi ini tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adiputra & Mandala (2017: 26), yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang berarti bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tetapi tidak signifikan.

### **Pengaruh Kompetensi (X2) secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y) melalui Kinerja Karyawan (X4)**

Tabel 11 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan

| <b>Variabel</b> | <b><i>Original Sample (O)</i></b> | <b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b> | <b><i>T-Statistic (O/STDEV)</i></b> | <b><i>P-Values</i></b> |
|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| X2 → X4 → Y     | 0.188                             | 0.103                                    | 1.829                               | 0.034                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 11 bahwa kompetensi memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 1.829 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.034 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja perusahaan. Artinya kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada gilirannya akan berdampak juga pada kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner tertinggi yang diisi oleh responden yaitu pada indikator X2.3 yang menyatakan “*Karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam bekerja*”. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil analisis peneliti selama penelitian, karyawan di PT Antika Anggrek memang menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Adanya tanggung jawab dan komitmen yang tinggi pada karyawan dikarenakan mereka merasa diterima bekerja di PT Antika Anggrek dengan mudah tanpa di lihat latar belakang pendidikan, yang di bebaskan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu harus bertanggung jawab, komitmen, dan jujur dalam bekerja. Sehingga hal inilah yang menjadi pemicu karyawan untuk selalu semangat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Meskipun variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, tetapi menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan jika melalui kinerja karyawan, maka dapat diinterpretasikan

bahwa variabel kompetensi ini lebih berpengaruh terhadap kinerja perusahaan jika melalui kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2018: 124), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Artinya kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan juga menjadi meningkat.

### **Pengaruh Motivasi (X3) secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Tabel 12 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan

| <b>Variabel</b> | <b><i>Original Sample (O)</i></b> | <b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b> | <b><i>T-Statistic (O/STDEV)</i></b> | <b><i>P-Values</i></b> |
|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| X3 → Y          | 0.321                             | 0.171                                    | 2.116                               | 0.017                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat pada Tabel 12 bahwa motivasi memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 2.116 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.017 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuisioner tertinggi kedua pada indikator X3.1 yang menyatakan “*Saya puas dengan gaji yang di dapatkan dari perusahaan*” Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepada mas Adi sebagai Direktur Utama perusahaan, mas Adi mengatakan bahwa PT Antika Anggrek memberikan gaji yang cukup untuk karyawan dan selalu diberikan tepat waktu pada awal bulan. Meskipun gaji yang di terima karyawan di bawah UMR, tetapi setiap karyawan diberikan fasilitas tempat tinggal atau mes, mendapatkan makan tiga kali dalam sehari, tunjangan kesehatan berupa alat P3K, serta bonus kerja. Hal inilah yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk meningkatkan *output* perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rismayadi & Maemunah (2016: 19-20), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan memiliki komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Caniago & Sudarmi (2021: 10), juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin baik nilai motivasi maka semakin baik pula nilai kinerja perusahaan.

**Pengaruh Motivasi (X3) secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y) melalui Kinerja Karyawan (X4)**

Tabel 13 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan

| <b>Variabel</b> | <b><i>Original Sample (O)</i></b> | <b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b> | <b><i>T-Statistic (O/STDEV)</i></b> | <b><i>P-Values</i></b> |
|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| X3 → X4 → Y     | 0.143                             | 0.083                                    | 1.731                               | 0.042                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 13 bahwa motivasi memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 1.731 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.042 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuisioner tertinggi pada indikator X3.3 yang menyatakan "*Fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan dapat dinikmati dengan baik oleh karyawan*" Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil analisis peneliti pada saat penelitian yaitu PT Antika Anggrek memberikan fasilitas kerja kepada karyawan berupa fasilitas transportasi, fasilitas tempat sholat yaitu mushola, fasilitas tempat tinggal, fasilitas kesehatan, dan fasilitas uang makan. Keberagaman fasilitas kerja yang diberikan dengan baik oleh perusahaan ini yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan,

produktivitas, serta membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga karyawan bisa lebih fokus bekerja untuk menciptakan kualitas produk dan jasa yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permansari (2018: 7-8), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi pada kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan tersebut.

#### **Pengaruh Kinerja Karyawan (X4) secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Tabel 14 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kinerja karyawan secara langsung terhadap kinerja perusahaan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kinerja Karyawan secara Langsung terhadap Kinerja Perusahaan

| <b>Variabel</b> | <b><i>Original Sample (O)</i></b> | <b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b> | <b><i>T-Statistic (O/STDEV)</i></b> | <b><i>P-Values</i></b> |
|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| X4 → Y          | 0.436                             | 0.159                                    | 2.181                               | 0.015                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil hipotesis pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat pada Tabel 14 bahwa kinerja karyawan memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 2.181 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.015 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kinerja karyawan secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuisisioner tertinggi pada indikator X4.1 yang menyatakan “Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh perusahaan”. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil analisis dan wawancara dengan mba Yani sebagai salah satu admin PT Antika Anggrek, beliau menyatakan “Karyawan memang harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk kepuasan pelanggan, dan tepat waktu karna memang harus diselesaikan secepatnya karna ada

pesanan lainnya yang harus diselesaikan juga, dan mereka terbiasa melakukan itu”.

Pembeli yang datang langsung ke kavling biasanya tidak punya waktu lama, mereka datang untuk memilih warna anggrek yang mereka mau kemudian meminta untuk dirangkai dan di *packing*. Oleh karena itu, karyawan memang terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Begitu pula pelanggan yang membeli melalui *platform online*, mereka mengharapkan rangkaian anggrek tiba sesuai dengan estimasi waktu yang diberikan. Dalam melayani pelanggan yang datang langsung, terdapat kerjasama yang baik antar karyawan. Saat pelanggan memilih anggrek, ada karyawan yang mendampingi untuk memegang anggrek yang sudah dipilih, dan ada karyawan yang siap untuk merangkai anggrek. Setelah itu, karyawan yang berbeda dapat membersihkan daun anggrek, menghias, dan *mempacking* rangkaian dengan kardus. Sehingga adanya kerjasama yang baik antar karyawan dan dapat mempercepat sebuah pekerjaan. Sehingga kinerja yang baik pada karyawan inilah dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta membantu perusahaan dalam mencapai targetnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Watloly & Tanuwijaya (2020: 3-4) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mencapai hasil bisnis yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang karyawan-nya memiliki kinerja rendah.

#### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (X4)**

Tabel 15 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

| <b>Variabel</b> | <b><i>Original Sample (O)</i></b> | <b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b> | <b><i>T-Statistic (O/STDEV)</i></b> | <b><i>P-Values</i></b> |
|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| X1 → X4         | 0.040                             | 0.143                                    | 0.321                               | 0.374                  |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)



Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 15 bahwa kepemimpinan memiliki *t-statistic* di bawah 1.697 yaitu sebesar 0.321 dan nilai *p-values* yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu  $0.374 < 0.05$ . Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner pada Indikator X1.3 yaitu "*Ketegasan pimpinan*". Kepemimpinan pada PT Antika Anggrek tidak menyebabkan perubahan yang nyata dan signifikan pada kinerja karyawan. Ketika pimpinan tidak tegas mungkin dapat menyebabkan karyawan bermalas-malasan tetapi karyawan tetap menyelesaikan target pekerjaannya sesuai yang dibebankan oleh perusahaan dengan hasil kualitas pekerjaan yang sesuai. Ketika pimpinan tegas pun karyawan akan tetap mengerjakan target pekerjaannya tanpa harus menunggu intruksi dari pimpinan. Artinya karyawan dapat bekerja mandiri, terlebih sebagian besar karyawan PT Antika Anggrek merupakan karyawan lama yang sudah mengerti *jobdesk* pekerjaannya.

Sikap dan cara kerja pimpinan mungkin dapat memberikan inspirasi dan motivasi untuk karyawan. Namun masing-masing dari karyawan sudah mempunyai motivasinya sendiri untuk bekerja lebih baik. Sehingga cara kerja pimpinan ini tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Ada atau tidaknya sikap dan cara kerja pimpinan untuk memberikan inspirasi dan motivasi pada karyawan, karyawan akan tetap bekerja, karyawan tetap menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan menyelesaikan target target pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyanti *et al.*, (2020: 5), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Sinollah (2023: 6), menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang bisa jadi dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **Pengaruh Kompetensi (X2) secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (X4)**

Tabel 16 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Original Sample (O) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistic (O/STDEV) | P-Values |
|----------|---------------------|----------------------------|-----------------------|----------|
| X2 → X4  | 0.545               | 0.120                      | 4.506                 | 0.000    |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil uji hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 16 bahwa kompetensi memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 4.506 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner pada indikator X2.2 yang menyatakan "*Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang mereka miliki*" secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mas Pantes salah satu karyawan PT Antika Anggrek, beliau menyatakan bahwa "*Semua karyawan disini memang selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki*". Sebagian karyawan perusahaan memang ada yang tidak bisa merangkai anggrek, tapi mereka tetap mengerjakan pekerjaan lain seperti serabutan, *creator digital* yang berfokus membuat konten untuk promosi di *platform digital*, perental yang berfokus mengurus banyaknya anggrek yang harus disiapkan untuk di rental serta menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan tetap, admin yang mengurus keluar masuknya keuangan pada setiap kavling, yang pada dasarnya masing-masing karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. Hal tersebut yang memicu karyawan menjadi senang dalam melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga kompetensi memiliki pengaruh nyata pada kinerja karyawan. Namun, di bawah kepemimpinan bapak H. Sutikno, hampir semua karyawan bisa merangkai anggrek. Dengan kondisi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan pada saat ini, memiliki konsekuensi adanya keteteran pada saat *moment* seperti: Idul Fitri, Imlek, dan *moment* lainnya. Pada saat *moment* tersebut, *order* rangkaian anggrek sangat banyak sehingga menimbulkan keteteran dan mengharuskan karyawan yang mempunyai keahlian merangkai anggrek menjadi lembur sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palembang *et al.*, (2020: 13), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang

dimiliki maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Bagia (2021: 8), hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah, sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, kinerja karyawannya pun juga menjadi tinggi.

#### **Pengaruh Motivasi (X3) secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan (X4)**

Tabel 17 menyajikan data hasil uji hipotesis pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil *output* SmartPLS 3.0.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

| <b>Variabel</b> | <b>Original Sample (O)</b> | <b>Standard Deviation (STDEV)</b> | <b>T-Statistic (O/STDEV)</b> | <b>P-Values</b> |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|
| X3 → X4         | 0.414                      | 0.181                             | 2.272                        | 0.012           |

Sumber: Hasil Output Smart PLS, diolah (2024)

Hasil *uji path coefficient* variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 17 bahwa motivasi memiliki *t-statistic* di atas 1.697 yaitu sebesar 2.272 dan nilai *p-values* yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0.012 < 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuisioner tertinggi pada indikator X3.3 yang menyatakan "*Fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan dapat dinikmati dengan baik oleh karyawan*" Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil analisis peneliti pada saat penelitian yaitu PT Antika Anggrek memberikan fasilitas kerja kepada karyawan berupa fasilitas transportasi, fasilitas tempat sholat berupa mushola, fasilitas tempat tinggal, fasilitas kesehatan, dan fasilitas uang makan. Keberagaman fasilitas kerja yang diberikan dengan baik oleh perusahaan ini yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, serta membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu & Dahlia (2023: 13), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung

memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Kemudian hasil penelitian oleh Ningsih *et al.,* (2022: 8), hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Hal tersebut berarti semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis SEM-PLS dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perusahaan.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.
3. Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.
5. Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perusahaan.
6. Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan.
7. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perusahaan.
8. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
9. Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
10. Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dibagi menjadi dua. Pertama, saran yang diajukan untuk PT Antika Anggrek sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian

selanjutnya agar dapat melengkapi penelitian ini sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Adapun saran yang dapat diberikan, sebagai berikut :

1. Bagi PT Antika Anggrek

PT Antika Anggrek perlu meningkatkan variabel kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan karena melihat hasil dari uji *t-statistic* yang membuktikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pemimpin perlu memperhatikan kinerja karyawannya dengan cara mengadopsi pendekatan komunikasi yang terbuka dengan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih *kolaboratif*, memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja karyawannya dengan memberikan bonus kerja yang merata pada semua karyawan. Sebagai manajemen perusahaan, sebaiknya dapat mengembangkan kompetensi yang sudah dimiliki karyawan dengan cara memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Penelitian Selanjutnya

Saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan lebih banyak referensi dan menambahkan variabel lain yang dapat memperkuat atau mempengaruhi kinerja perusahaan seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dalam skala yang lebih besar baik dari jenis perusahaan maupun sisi sampelnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja perusahaan. *E-Journal Manajemen Unud*. 6(11): 22–26.
- Antara, M. (2019). Implementasi Manajemen Rantai Pasokan Anggrek terhadap Atribut Kualitas Pelayanan dan Produk pada Duta Orchid Sanur, Bali. *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata*. 8(3): 361–370. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/JAA/article/view/54724>
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara).

- Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. 1(2): 5.  
<https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. 2(1): 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 10(1): 10. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah. (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS)*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik. 7 (1): 61.
- Junaidi. (2014). Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi T. *Jurnal Statistika*. 7(1): 1-3.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & I. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumberdaya Manusia*. (1st ed.). Banten. CV. AA. Rizky.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 8. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.322>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*. 2(1): 8. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Palembai, S., Rahman, R. M., & Jusriadi, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. *Competitiveness*. 9(1): 108–123.
- Permansari, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*. 2(2): 7–8.
- Rahayu, S., & D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya*. 6(1): 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja,

- Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. 2(1): 181. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Sihombing, R. P., & Arsani, M. A. (2022). *Aplikasi Smart PLS untuk Statistisi Pemula*. In A. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional (1st ed.).
- Tsauri, S. (2020). *Manajemen Kinerja Performance Management*. (3rd ed.). Jember: STAIN Jember Press.
- Watloly, J. G., & Tanuwijaya, D. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Pengguna E-HRM terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus di PDSKU Unpatti). *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 9(2): 8.
- Yanti, L. F., & S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*. 2(2): 21–29. <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.2585>

