

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT Hutama Karya dan PT Waskita Karya dengan mempertimbangkan pengaruh mediasi dari kesiapan untuk perubahan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 368 responden karyawan PT Hutama Karya dan PT Waskita Karya. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software WarpPLS* versi 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan, yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesiapan untuk perubahan juga memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan dan kesiapan untuk perubahan masing-masing adalah 0,674 dan 0,410, menunjukkan kemampuan prediksi model yang cukup baik.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan, kesiapan untuk berubah

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and compensation on employee performance of employees of PT Hutama Karya and PT Waskita Karya by considering the mediating influence of readiness for change. The method used is a quantitative approach with a cross-sectional design using a questionnaire distributed to 368 employee respondents of PT Hutama Karya and PT Waskita Karya. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with WarpPLS software version 8.0. The results showed that leadership style has a significant effect on employee performance, while compensation has no effect on employee performance. Leadership style and compensation have a significant influence on readiness for change, which has an influence on employee performance. Readiness for change also mediates the effect of leadership style on employee performance, and is unable to mediate the effect of compensation on employee performance. The R-Square values for the employee performance and readiness for change variables are 0.674 and 0.410, respectively, indicating a fairly good predictive ability of the model.

Keywords: leadership style, compensation, employee performance, readiness for change