

## ABSTRAK

Kondisi suatu organisasi atau perusahaan di era saat ini membutuhkan berbagai inovasi untuk mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan autentik terhadap motivasi intrinsik dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi intrinsik, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan autentik terhadap kinerja dan motivasi intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Konstruksi eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan autentik ( $X_2$ ). Variabel konstruk dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik ( $Y_1$ ). Konstruksi endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ). Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara XII keseluruhan yang berlokasi di Jawa Timur. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini disesuaikan dengan 86 (delapan puluh enam) responden dari total populasi, hal ini dilakukan untuk memudahkan pemrosesan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Kompensasi hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara penuh (mediasi penuh). Namun motivasi intrinsik tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan, karena hasil estimasi PLS lebih kecil dari koefisien kesalahan 0,05.

**Kata kunci:** Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Autentik, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

The condition of an organization or company in the current era requires a variety of innovations to anticipate tighter competition. The purpose of the study was to analyze the effect of compensation and leadership style on employee motivation and performance in PT Perkebunan Nusantara XII. To determine the effect of compensation on intrinsic motivation, the effect of compensation on employee performance, the influence of authentic leadership style on intrinsic motivation, the influence of authentic leadership style on performance and intrinsic motivation that affect employee performance in PT Perkebunan Nusantara XII.

This study uses a correlational type of research. The exogenous constructs in this study are compensation ( $X_1$ ) and authentic leadership style ( $X_2$ ). The construct variable in this study is intrinsic motivation ( $Y_1$ ). Endogenous constructs in this study are Employee Performance ( $Y_2$ ). The target population in this study are employees of plantation companies spread throughout PT Perkebunan Nusantara XII located in East Java. Samples to be taken in this study were adjusted to 86 respondents from the total population, this was done to facilitate data processing and for better testing results. Data analysis technique used partial least square (PLS).

Compensation research results have a positive and significant effect on intrinsic motivation. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Authentic leadership has a positive and significant effect on intrinsic motivation. Authentic leadership has a positive and significant effect on employee performance. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance. Intrinsic motivation is able to mediate the effect of compensation on employee performance in full (full mediation). Intrinsic motivation is not able to mediate the effect of authentic leadership on employee performance, because the PLS estimation results are smaller than the error coefficient 0.05.

**Keywords:** *Compensation, Authentic Leadership, Intrinsic Motivation, Employee Performance*