

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PENDOPO MAKMUR CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Nurmi Suari¹, Hadijah Febriana^{2*}

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

* dosen02182@unpam.ac.id

Diterima: 1 Januari 2025; Direvisi: 5 Januari 2025; Dipublikasikan: 31 Januari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pendopo Makmur Ciputat, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif, dengan sampel jenuh sebanyak 56 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,891 > t \text{ tabel } 2,00488$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $6,068 > t \text{ tabel } 2,00488$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, yang mengindikasikan H_a diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan F hitung $76,751 > F \text{ tabel } 3,17$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of leadership style and compensation on employee performance at PT Pendopo Makmur Ciputat, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative associative method, with a saturated sample of 56 respondents. Data analysis techniques include instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficients, and coefficient of determination. Hypothesis testing is conducted using t-tests and F-tests. The findings show that leadership style significantly affects employee performance, evidenced by a t-count value of $3.891 > t\text{-table value of } 2.00488$ with a significance level of $0.00 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Compensation also positively affects employee performance, with a t-count of $6.068 > t\text{-table of } 2.00488$ and a significance of $0.00 < 0.05$, confirming H_a acceptance. Simultaneously, both leadership style and compensation impact employee performance, with an F-count of $76.751 > F\text{-table of } 3.17$ and a significance of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut akan dapat berkembang dan tumbuh menjadi perusahaan yang berskala besar. Tumbuhnya skala perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-kegiatan di perusahaan

tersebut sehingga memerlukan banyak perubahan dalam bidang manajemen. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks pula masalah yang dihadapi dalam bidang manajemen.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut harus benar-benar memperhatikan beberapa faktor yang diantaranya kinerja karyawan. Seorang pemimpin dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, sumber daya manusia di balik organisasi itulah yang memiliki peran penting dalam mengembangkan perusahaan. Maka dari itu di dalam membangun sebuah perusahaan atau instansi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten yang mampu menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2019:10) Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain ada fenomena yang memiliki dampak yang sangat besar yang ditimbulkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik, dampak tersebut ialah pemutusan kontrak hingga pemutusan hubungan kerja. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mataram, menyampaikan bahwa Pemerintah Kota Mataram akan melakukan evaluasi terhadap kinerja P3K. Jika dinilai baik, maka kontrak akan diperpanjang setiap tahun, sedangkan jika kinerja buruk, kontrak dapat diputus. Kalau kinerja tidak bagus akan putus kontrak tegasnya (Kusumawati, 2021; NTB, 2021). Dari fenomena yang sudah dijelaskan di atas, masih ada fenomena lain seperti adanya aturan baru di sebuah perusahaan, juga dapat menyebabkan kinerja karyawan terganggu sehingga kinerja perusahaan menurun. Ketua Umum SP PLN, menyebutkan bahwa aturan baru manajemen dalam mempercepat masa pensiun pegawai mengganggu kinerja pegawai PLN. Baik langsung atau tidak, penurunan laba PLN selama 2018 tidak terlepas dari persoalan ini. Produktivitas pekerja terganggu (Abda, 2018; Jakarta, 2018). Jika kinerja seorang karyawan terganggu bukan tidak mungkin kinerjanya akan mengalami penurunan. Maka dari itu, sangat penting untuk setiap karyawan memperhatikan kinerjanya agar tidak mengalami penurunan tetapi justru sebaliknya yaitu mengalami peningkatan. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan adalah kontribusi dari kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak baik itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Dalam dunia bisnis sekarang ini perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu tingkat kedisiplinan karyawan, gaya kepemimpinan, dan juga kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri adalah sebuah alat ukur perusahaan yang digunakan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kurang baiknya kinerja karyawan yang ada pada PT Pendopo Makmur tercantum dalam tabel dibawah.

**Tabel 1 Jumlah Proyek Yang Diterima PT Pendopo Makmur
2021 - 2023**

Bulan	2021		2022		2023	
	Target 2021	Aktual 2021	Target 2022	Aktual 2022	Target 2023	Aktual 2023
Januari	10	8	10	8	10	7
Februari	10	7	10	8	10	7
Maret	10	9	10	9	10	10
April	10	7	10	7	10	6
Mei	10	8	10	7	10	7
Juni	10	6	10	7	10	8
Juli	10	9	10	5	10	7
Agustus	10	8	10	7	10	6
September	10	9	10	7	10	8
Oktober	10	8	10	8	10	7
November	10	7	10	9	10	6
Desember	10	10	10	8	10	9
Total	120	96	120	90	120	88
Persentase	100%	80%	100%	75%	100%	73%

Sumber : PT Pendopo Makmur 2023

Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa penilaian kerja berdasarkan jumlah proyek yang dikerjakan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan yang konsisten. Pada tahun 2021, PT Pendopo Makmur berhasil menyelesaikan 96 proyek dari target 120 proyek, atau hanya mencapai 80% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, meskipun target tetap sama, jumlah proyek yang diselesaikan menurun menjadi 90 proyek, atau hanya 75% dari target. Penurunan berlanjut pada tahun 2023, di mana hanya 88 proyek yang diselesaikan, atau sekitar 73% dari target. Penurunan kinerja ini menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut terhadap strategi penjualan yang diterapkan, serta kemungkinan perlunya perubahan besar untuk meningkatkan kinerja penjualan. Hal ini mencerminkan bahwa penilaian PT Pendopo Makmur masih berfokus pada pencapaian maksimal, namun karyawan belum dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Dalam hal ini menurut penulis, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan membutuhkan kedisiplinan yang tinggi, akan tetapi hal ini tidak tercermin pada PT Pendopo Makmur. Hal ini diperkuat dengan tingkat absensi yang ada pada PT Pendopo Makmur yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Absensi PT Pendopo Makmur

Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Total Jumlah	Terlambat	Ijin	Alpa	Jumlah	(%)
-------	----------	------------	--------------	-----------	------	------	--------	-----

			hari kerja					
2021	56	245	13720	578	788	128	1494	10,89%
2022	56	245	13720	672	890	125	1687	12,30%
2023	56	246	13776	726	789	156	1671	12,13%

Sumber : Absensi PT Pendopo 2021-2023

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa pada tahun 2021, perusahaan memiliki 56 karyawan dengan total hari kerja sebanyak 13.720 hari. Tercatat 578 kejadian keterlambatan, 788 izin, dan 128 ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), dengan total ketidakhadiran mencapai 1.494 hari, atau 10,89% dari total hari kerja. Pada tahun 2022, meskipun jumlah karyawan dan total hari kerja tetap sama, terdapat peningkatan dalam semua kategori ketidakhadiran. Keterlambatan meningkat menjadi 672 kejadian, izin menjadi 890, dan alpa sedikit menurun menjadi 125. Jumlah total ketidakhadiran meningkat menjadi 1.687 hari, atau 12,30% dari total hari kerja. Pada tahun 2023, meskipun jumlah karyawan dan hari kerja tetap, keterlambatan meningkat menjadi 726 kejadian, izin sedikit menurun menjadi 789, dan alpa meningkat menjadi 156. Total ketidakhadiran sedikit menurun menjadi 1.671 hari, atau 12,13% dari total hari kerja dibandingkan tahun 2022.

Dalam hal permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Pendopo Makmur, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja karyawan ditempat tersebut mengalami penurunan. Di antaranya adalah gaya kepemimpinan, berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan, dalam hal ini penulis melakukan *pra survey* kepada 28 orang karyawan yang ada pada PT Pendopo Makmur mengenai gaya kepemimpinan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Pendopo Makmur

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	YA	Persentasi	TIDAK	Persentasi	Jumlah Responden
1.	Membina kerjasama dengan bawahan	10	36%	18	64%	28
2.	Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan	13	46%	15	54%	28
3.	Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	12	43%	16	57%	28
4.	Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi	14	50%	14	50%	28

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	YA	Persentasi	TIDAK	Persentasi	Jumlah Responden
5.	Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas	9	32%	19	68%	28

Sumber : *Pra Survey PT Pendopo Makmur* 2024

Dari tabel 3, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa masih perlu adanya peningkatan dalam kerjasama dengan bawahan, dengan 64% menjawab tidak, dan hanya 36% yang menjawab ya. Selain itu, tantangan signifikan dalam menyelesaikan tugas di luar kemampuan juga terlihat, karena 54% merasa kesulitan. Kemampuan untuk meneliti masalah pekerjaan juga menjadi perhatian, dengan 57% merasa kurang mampu dalam hal ini. Untuk kesiapan dalam membawa kepentingan pribadi dan organisasi ke arah yang lebih luas, hasilnya seimbang, yakni 50% ya dan 50% tidak. Selain itu, 68% responden merasa perlu ada peningkatan dalam tanggung jawab pemimpin dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil pra-survei ini, penulis mengidentifikasi gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai, baik berupa uang, fasilitas, maupun tunjangan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka, sesuai dengan pendapat Sofyandi (2013) dan Hasibuan (2015).

Dalam hal ini, penulis memperoleh data dari karyawan mengenai gaji dan bonus di PT tersebut, dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4 Kompensasi PT Pendopo Makmur 2021 - 2023

Gaji Karyawan			
Keterangan	2021	2022	2023
Gaji Karyawan Rata - Rata	Dibawah UMK	Dibawah UMK	Dibawah UMK
Tunjangan dan Bonus			
Keterangan	2021	2022	2023
Bonus	2% Dari Nilai Proyek	2% Dari Nilai Proyek	2% Dari Nilai Proyek
THR	1x Gaji	1x Gaji	1x Gaji
Lembur	Rp0	Rp0	Rp0
Lain - Lain	Rp0	Rp0	Rp0

Sumber : *PT Pendopo Makmur* 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa masih belum sesuai nilai UMK yang diberikan, serta menurut karyawan tersebut bonus 2% dari nilai proyek masih dirasa kurang, karena tidak sepadan dengan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pendopo Makmur Ciputat, Tangerang Selatan. Metode ini

menggunakan data yang bersifat angka dan dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Penelitian dilakukan pada populasi sebanyak 56 karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan kualitas instrumen, sementara asumsi klasik diuji menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 5 Regresi linear berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.747	3.894		-.962	.340		
Gaya Kepemimpinan	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
Kompensasi	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

Sumber : Output SPSS 2.6

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -3.747 + 0.466 X_1 + 0.617 X_2$.

2. Kofisien Korelasi

Kofisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka digunakan uji koefisien korelasi produk moment. Kegunaan koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk meningkatkan kembali nilai korelasi antara kedua variabel ditunjukkan dengan r. Pada dasarnya r dapat bervariasi, yaitu dari nilai -1 sampai dengan 1, dimana $r = 0$ tidak ada hubungan atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan lemah. Bila $r = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat.

**Tabel 6 kofisien korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	3.00189	1.893

Sumber : Data olahan SPSS 2.6

Berdasarkan tabel 6 diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,862 yang berarti koefisien antar variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan Sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,8 – 0,999 menunjukkan tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

3. Kofisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independennya. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7 KD Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	3.00189	1.893

Sumber : Output SPSS 2.6

Dari hasil perhitungan di tabel 7 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,743 \times 100\% = 74.3\%$. Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 2.6 *for windows* pada kolom R Square sebesar 74.3% sedangkan sisanya 25,7% ($100\% - 74.3\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = N - K$ dimana N adalah jumlah responden dan K adalah jumlah variable bebas ($56 - 2 = 54$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00488.

**Tabel 8 Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.747	3.894		-.962	.340		
Gaya Kepemimpinan	.466	.120	.366	3.891	.000	.546	1.832
Kompensasi	.617	.102	.572	6.068	.000	.546	1.832

Sumber : Data olahan SPSS 2.6

Berdasarkan tabel 8 *output Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi adalah

- Nilai t_{hitung} dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah $3.891 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Nilai t_{hitung} dari variabel Kompensasi adalah $6.068 > t_{table}$ sebesar 2.00488 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkatan signifikansi 0,05 (5%) dengan $df = N-k-1$. Jika nilai probabilitas F lebih besar dari 0,05 (5%) maka regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1383.255	2	691.628	76.751	.000 ^b
Residual	477.602	53	9.011		
Total	1860.857	55			

Sumber : Data olahan SPSS 2.6

Dari tabel 9 output diketahui F_{hitung} sebesar 76,751 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 56-2-1 = 53$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.17. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76,751 > 3.17$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pendopo Makmur Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3.891 yang lebih besar dari t tabel 2.00488, dan tingkat signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.752 menunjukkan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (KD) yang dihitung sebesar 56.5% menunjukkan bahwa 56.5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sementara 43.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Setya (2021) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.068, yang lebih besar dari t tabel 2.00488 dengan tingkat signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.819 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (KD) sebesar 67% menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan 67% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Romsa Endrekson (2023), yang juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 76.751 lebih besar dari F tabel 3.17 dengan tingkat signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -3.747 + 0.466 X_1 + 0.617 X_2$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.862 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 74.3%, yang berarti 74.3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian ini mendukung hasil yang ditemukan oleh Ela Hulasoh dan Sri Wulandar (2021), yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis menyimpulkan beberapa temuan utama terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pendopo Makmur Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $3.891 > t$ tabel 2.00488 dengan signifikansi $0.00 < 0.05$. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $6.068 > t$ tabel 2.00488 dan signifikansi $0.00 < 0.05$. Secara simultan, kedua variabel ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dengan nilai F hitung $76.751 > F$ tabel 3.17 dan signifikansi $0.00 < 0.05$. Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti sampel terbatas hanya 56 responden, adanya kemungkinan subjektivitas dalam pengisian kuesioner, dan keterbatasan pada hanya dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel, mengatasi subjektivitas responden, serta menambahkan variabel lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abda, S. (2018). *Produktivitas pekerja dan tantangan perubahan dalam manajemen perusahaan*. Jakarta: Jakarta Press.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- de Araujo, L. M., et al. (2021). Digital leadership in business organizations. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45-56.
- Ela Hulasoh, & Wulandar, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mata Milenial Indonesia*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 54-63.
- Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Giving Incentives on Employee Performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 22-27
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77
- Kusumawati, A. (2021). *Evaluasi Kinerja P3K dan Dampaknya Terhadap Pekerjaan di Pemerintahan Kota Mataram*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 56-63.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159
- Romsa Endrekson, T. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Prima Energi Prabumulih*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 22-28.
- Setya, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Forta Larese Jakarta Pusat*. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 11-17.
- Sofyandi, A. (2013). *Manajemen Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, A. (2020). *Manajemen Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.