

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CILACAP SEGARA ARTHA (PERSERODA)**

Edo Priyambudi¹, Dina Prasetyaningrum², Priyo Anggoro³
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
edopriyambudi@gmail.com¹, dinaprasetyaningrum.dp@gmail.com²,
suryoroy1@gmail.com

ABSTRACT

This study is entitled The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance of PT. Cilacap Segara Artha (Perseroda). This study is motivated by the importance of human resource management in achieving organizational goals. The main focus of this study is to examine how much influence leadership style and compensation have on employee performance. The goal is to understand the contribution of both variables when increasing employee performance in a regional-owned company environment.

This study uses a quantitative method. Data were obtained by distributing questionnaires to all company employees as respondents. Data analysis was carried out through multiple linear regression to measure the influence of leadership style and compensation variables. The theory underlying the study includes the concepts of leadership style, compensation systems, and performance in the context of HR management.

The results of the study show that leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the leadership style applied and the more appropriate the compensation system provided, the employee performance will also increase. Therefore, companies are advised to continue to improve the quality of leadership and reward systems to support organizational performance and productivity.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Employee Performance, Regional-Owned Enterprise, Human Resource Management*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cilacap Segara Artha (Perseroda). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia ketika meraih maksud organisasi. Fokus utama penelitian ini ialah guna mengkaji \ pengaruh gaya kepemimpinan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuannya ialah memahami kontribusi kedua variabel tersebut ketika meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan milik daerah.

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Data didapati melalui kuesioner pada seluruh karyawan perusahaan sebagai responden. Analisis data dilaksanakan melalui regresi linier berganda guna mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi. Teori yang mendasari penelitian mencakup konsep-konsep gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan kinerja dalam konteks manajemen SDM.

Hasil penelitian menampilkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin sesuai sistem kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan guna terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan sistem penghargaan guna menunjang kinerja dan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan selaku faktor kunci ketika menetapkan perolehan maksud organisasi. Melalui hal ini, sumber daya manusia tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga penggerak utama yang memengaruhi daya saing perusahaan. Agar dapat bersaing secara berkelanjutan, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi serta manajemen yang mampu mengelola mereka secara efektif. Dua aspek yang sering dianggap strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan ialah gaya kepemimpinan dan kompensasi (Thoha, 2004; Prayudi et al., 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi berdampak langsung terhadap semangat, loyalitas, serta kinerja bawahan. Pemimpin yang mampu memberi arahan jelas, mendukung pengembangan, dan menjalin komunikasi terbuka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, kompensasi yang dibagikan melalui adil serta sepadan melalui kontribusi karyawan juga turut memperkuat motivasi dan loyalitas (Septiani et al., 2024). Oleh karena itu, keseimbangan antara kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang kompetitif menjadi krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

PT Cilacap Segara Artha (Perseroda), sebagai Badan Usaha Milik Daerah hasil penggabungan dua BUMD di Cilacap pada tahun 2023, memiliki mandat guna memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah melalui kegiatan bisnis. Namun, sejak tahun 2023 hingga 2025, perusahaan mengalami fluktuasi signifikan dalam realisasi kinerja dan laba, di mana capaian kinerja turun dari 208% (2023) menjadi 94% (2024), dan hanya 13% (data sementara 2025). Dinamika ini salah satunya dipengaruhi oleh rotasi kepemimpinan lima tahunan dan variasi kebijakan kompensasi, yang berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan.

Mengacu pada *Expectancy Theory* dari Victor Vroom, motivasi kerja akan meningkat ketika individu merasa bahwa usaha yang diberikan akan membuahkan hasil, hasil tersebut akan mendapatkan penghargaan, dan penghargaan tersebut dianggap bernilai (Tarumingkeng, 2025). Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja menjadi sangat relevan guna dikaji. Penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Cilacap Segara Artha (Perseroda), serta

memberikan masukan guna perbaikan manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan tujuan guna mengukur hubungan variabel bebas dan terikat melalui pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik. Melalui konteks ini, variabel bebas mencakup gaya kepemimpinan serta kompensasi, sementara variabel terikat ialah kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus guna memahami pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan PT Cilacap Segara Artha (Perseroda) (Setiawan, 2023).

Metodologi penelitian mengacu melalui pendekatan ilmiah yang sistematis guna menghimpun serta melaksanakan analisis data demi memperoleh temuan yang objektif dan valid. Instrumen utama yang dipakai penelitian ini ialah kuesioner. Kuesioner ditetapkan sebab dinilai efektif dalam memperoleh data primer dari responden, dengan syarat peneliti memahami secara jelas variabel yang akan diukur serta informasi yang dibutuhkan (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang selaras, penelitian ini memakai beberapa teknik pengumpulan data, yakni:

a. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan melalui penelaahan pada beragam sumber tertulis mencakup buku, jurnal ilmiah, skripsi, serta dokumen selaras lainnya. Tujuannya ialah memperoleh dasar teori, kerangka berpikir, dan temuan terdahulu yang mendukung penelitian.

b. Kuesioner

Data primer dihimpun melalui langsung melalui responden melalui penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan PT Cilacap Segara Artha (Perseroda). Kuesioner disusun melalui pernyataan tertutup memakai skala Likert. Metode ini memungkinkan peneliti guna memperoleh data kuantitatif secara efisien dan terstruktur (Sugiyono, 2020).

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi dipakai guna melengkapi data penelitian dengan mengakses arsip, laporan internal, serta dokumen administratif yang dimiliki

perusahaan. Teknik ini berguna guna memverifikasi dan memperkuat data primer yang diperoleh melalui instrumen lain.

Melalui penelitian ini, pengukuran variabel dilaksanakan melalui memakai skala Likert, yang membagikan kemungkinan responden menilai pernyataan berlandaskan taraf persetujuan. Skala ini dipakai guna menilai persepsi, sikap, serta penilaian individu pada suatu fenomena sosial secara sistematis (Sugiyono, 2020).

Populasi penelitian ini ialah semua karyawan PT Cilacap Segara Artha (Perseroda), yang berjumlah 32 orang. Populasi ini ditetapkan sebab mempunyai karakteristik yang relevan melalui maksud penelitian, yakni keterlibatan langsung dalam struktur organisasi dan pelaksanaan pekerjaan (Sugiyono, 2016).

Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka penelitian ini memakai teknik sampling jenuh, yakni metode di mana semua anggota populasi dijadikan selaku sampel. Teknik ini kerap dipahami selaku sensus dan dianggap sesuai jika populasi relatif terbatas namun memiliki peran signifikan terhadap objek yang diteliti (Sugiyono, 2017; Pasaribu, 1975).

C. Teknik Analisa Data

Data yang terhimpun dianalisis melalui kuantitatif melalui bantuan SPSS 25¹ guna memastikan jawaban riset dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Langkah-langkah analisis diringkas sebagai berikut.

1. Uji Instrumen

Validitas. Setiap butir kuesioner dikorelasikan dengan skor total guna menilai kesesuaian isi (Komarudin & Sarkadi, 2017). Item disebutkan valid apabila r -hitung melampaui r -tabel ($df = N - 2$, $\alpha = 0,05$). Reliabilitas. Konsistensi internal diukur memakai koefisien Cronbach's α ; instrumen dianggap reliabel bila $\alpha > 0,60$ (Komarudin & Sarkadi, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi diuji kelayakannya melalui tiga prosedur utama (Saputri & Andayani, 2018):

a. Normalitas

Metode *Kolmogorov-Smirnov* dan pengecekan Normal P-P Plot. Distribusi dinilai normal jika *Asymp. Sig.* > 0,05 serta titik-titik menyebar melalui sekitaran garis diagonal (Ghozali, 2013).

b. Multikolinearitas

Skor *Tolerance* (> 0,10) serta *Variance Inflation Factor* (< 10) memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar-variabel bebas (Noor, 2014).

c. Heteroskedastisitas

Uji Glejser mengonfirmasi kesamaan varian error; variabel bebas dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika *Sig.* > 0,05 (Nihayah, 2019).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) pada kinerja karyawan (Y) diukur melalui persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

di mana a ialah konstanta, b_1 serta b_2 koefisien regresi, serta ε error acak (Muhid, 2019).

4. Pengujian Hipotesis

Uji-t menilai pengaruh setiap variabel bebas; hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($\alpha = 0,05$, $df = N - k - 1$) (Nihayah, 2019).

Uji-F memeriksa pengaruh simultan; model signifikan jika *Sig.* < 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2) menaksir proporsi variasi Y yang dapat dijelaskan oleh X_1 dan X_2 ; nilai $R^2 > 0,50$ menunjukkan daya jelas yang kuat.

Definisi Konseptual

1. Kinerja

Kinerja dipahami sebagai keluaran kerja yang diraih seorang pegawai setelah menjalankan pekerjaan yang selaku tanggung jawabnya, diukur terhadap target yang telah ditetapkan (Novia et al., 2021).

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan pola seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi bawahan agar tujuan organisasi tercapai (Anna, 2024).

3. Kompensasi

Kompensasi mencakup seluruh imbalan finansial maupun manfaat bernilai ekonomi yang diterima karyawan atas kontribusinya (Daft, 2003).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel bebas (X)

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Kompensasi

Variabel terikat (Y)

Y : Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi	Indikator
Variabel bebas: 1. Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan ialah pendekatan yang dipakai seorang pemimpin ketika membimbing, memengaruhi, serta memotivasi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi	Kartono (2020): 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepribadian 4. Temperamen
2. Kompensasi	Kompensasi merupakan gabungan dari pembayaran dalam bentuk uang dan manfaat lainnya yang memiliki nilai ekonomi	Simamora (2004): 1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
Variabel terikat: 3. Kinerja	Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang selaku tanggung jawab karyawan guna mencapai target yang sudah ditetapkan	Hersey dkk (1996): 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Sarana atau alat 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang

D. Landasan Teori/ Penelitian Relevan

1. Grand Theory: *Expectancy Theory*

Penelitian ini mendasarkan analisis motivasi kerja pada *Expectancy Theory* dari Vroom (1964), yang menyatakan bahwa motivasi akan muncul apabila individu meyakini bahwa usahanya dapat menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), kinerja tersebut akan memperoleh imbalan yang sesuai (*instrumentality*), dan imbalan itu bernilai penting baginya (*valence*) (Tarumingkeng, 2025). Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang suportif serta skema kompensasi yang adil

dapat memperkuat ketiga unsur tersebut dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan selaku kemampuan memengaruhi serta mengarahkan individu atau kelompok agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Terry, 2015; Jones & George, 2013). Fungsi dasar dari kepemimpinan antara lain memberikan arahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas (Sobry, 2018). Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, baik itu otoriter, demokratis, transformasional, maupun situasional, sesuai dengan kondisi organisasi (Wulandari, 2024). Penilaian terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat dari karakteristik pribadi pemimpin, seperti kebiasaan, temperamen, dan kepribadiannya (Kartono, 2020).

3. Kompensasi

Kompensasi dipahami sebagai seluruh wujud penghargaan yang dibagikan pada karyawan atas kontribusinya pada organisasi, mencakup uang ataupun fasilitas lainnya (Daft, 2003). Kompensasi terdiri dari beberapa bentuk, seperti upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas tambahan yang mendukung kesejahteraan karyawan (Priansa, 2017). Tujuan pemberian kompensasi meliputi pemenuhan keadilan internal dan eksternal, peningkatan motivasi, serta kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan (Werther & Davis, 1996; Hasibuan, 2013). Faktor yang memengaruhinya meliputi kebijakan pemerintah, kondisi pasar kerja, dan kemampuan finansial organisasi (Hartatik, 2014). Kompensasi yang efektif umumnya dinilai dari struktur upah, pemberian insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja (Simamora, 2004).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai capaian kerja individu yang dibandingkan dengan standar yang ditetapkan organisasi (Novia et al., 2021). Penilaian kinerja bertujuan guna mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien (Dessler, 2015). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta komitmen terhadap organisasi (Erika, 2020). Hersey et al. (1996) menyebutkan

bahwa indikator kinerja meliputi kejelasan tujuan, umpan balik, ketersediaan sarana kerja, kompetensi, motivasi, serta peluang guna berkembang.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan melaalui kajian ini menampilkan adanya hubungan yang bervariasi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian dari Umi Khanifah (2022) pada guru SMK Al-Mu'allim mengungkapkan melalui parsial, kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan padaa kinerja, sementara motivasi serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Namun melalui simultan, ketiga variabel tersebut—kepemimpinan, motivasi, sertas lingkungan kerja—berdampak secara signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu, Bunga Salsabilla Saphira (2022) dalam penelitiannya di PT. Pelangi Cahaya Sempurna menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh baik melalui parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan melalui parsial. Secara keseluruhan, kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 35,8%, menunjukkan adanya faktor-faktor lainnya di luar variabel yang dikaji.

Penelitian dari Rifdayanti (2019) pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar memperkuat temuan sebelumnya, yakni gaya kepemimpinan ataupun kompensasi berdampak positif signifikan pada kinerja, melalui parsial ataupun simultan.

Selanjutnya, studi dari Asmayana (2018) di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar menampilkan kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan melalui analisis regresi linear sederhana dengan hasil koefisien yang menunjukkan hubungan positif.

E. Pembahasan

1. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan				
Pertanyaan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Keterangan
1	0,723	>	0,349	Valid
2	0,881	>	0,349	Valid
3	0,828	>	0,349	Valid

4	0,659	>	0,349	Valid
---	-------	---	-------	-------

Kompensasi				
Pertanyaan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Keterangan
1	0,836	>	0,349	Valid
2	0,786	>	0,349	Valid
3	0,858	>	0,349	Valid
4	0,721	>	0,349	Valid

Gaya Kepemimpinan				
Pertanyaan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Keterangan
1	0,599	>	0,349	Valid
2	0,719	>	0,349	Valid
3	0,505	>	0,349	Valid
4	0,625	>	0,349	Valid
5	0,723	>	0,349	Valid
6	0,672	>	0,349	Valid
7	0,794	>	0,349	Valid

Pengujian validitas menampilkan seluruh butir instrumen guna variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja memiliki koefisien korelasi di atas nilai kritis 0,349 ($df = 30$; $\alpha = 0,05$), sehingga setiap item dinyatakan sah guna mengukur konstruk yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan				
No	Nama Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Minimal Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan	0,781	0,6	Reliabel
	Kompensasi	0,804	0,6	Reliabel
	Kinerja	0,789	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,781 guna gaya kepemimpinan, 0,804 guna kompensasi, dan 0,789 guna kinerja seluruhnya melampaui batas minimum 0,60 menandakan konsistensi internal instrumen yang kuat.

3. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000
		.00
	Std. Deviation	2.1669
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.084
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Model regresi telah memenuhi asumsi klasik. Residual terdistribusi normal sebab skor Kolmogorov-Smirnov sejumlah 0,151 menghasilkan signifikansi 0,060 (> 0,05). Skor tolerance 0,907 serta VIF 1,102 pada kedua variabel bebas mengindikasikan ketiadaan multikolinearitas. Uji Glejser memperlihatkan signifikansi 0,110 guna gaya kepemimpinan dan 0,204 guna kompensasi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.270	5.002		2.853	.008
Gaya Kepemimpinan	.634	.257	.412	2.467	.020
Kompensasi	.272	.216	.210	1.259	.218

a. Terikatt Variable: Kinerja

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh ialah:

$$Y = 14,270 + 0,634X_1 + 0,272X_2 + \varepsilon$$

dengan Y mewakili kinerja karyawan, X_1 gaya kepemimpinan, dan X_2 kompensasi. Koefisien 0,634 pada X_1 berarti peningkatan satu satuan persepsi kepemimpinan diproyeksikan menaikkan kinerja sebesar 0,634 satuan; koefisien

ini terbukti signifikan ($p = 0,020 < 0,05$). Sebaliknya, koefisien kompensasi sebesar 0,272 tidak signifikan secara statistik ($p = 0,218$), menandakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi tidak berdampak nyata secara individual.

5. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.270	5.002		.853	.008
Gaya Kepemimpinan	.634	.257	.412	.467	.020
Kompensasi	.272	.216	.210	.259	.218

a. Terikatt Variable: Kinerja

Pengujian -t mengonfirmasi temuan di atas: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	52.901	2	26.451	5.270	.011 ^b
Residual	145.567	29	5.020		
Total	198.469	31			

a. Terikatt Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Uji-F menampilkan signifikansi 0,011, sehingga secara simultan kedua variabel bebas berperan penting dalam menjelaskan variasi kinerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.216	2.240

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Skor koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,216 menampilkan 21,6 % perubahan kinerja karyawan dipengaruhi kombinasi gaya kepemimpinan dan kompensasi, sementara 78,4 % sisanya berasal dari faktor lain di luar model, seperti motivasi, budaya organisasi, maupun kondisi lingkungan kerja.

6. Pembahasan

Pembahasan menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi pendorong utama kinerja di PT Cilacap Segara Artha (Perseroda). Sementara skema kompensasi belum memperlihatkan kontribusi signifikan secara parsial, kombinasi kepemimpinan dan kompensasi tetap memberikan pengaruh berarti ketika diuji bersama-sama. Perspektif ini sejalan dengan Expectancy Theory, di mana dukungan kepemimpinan yang jelas meningkatkan keyakinan karyawan terhadap hasil kerja, sedangkan kompensasi berperan sebagai penguat bila dirasakan adil dan relevan. Nilai R^2 yang moderat juga mengisyaratkan perlunya penelitian berikutnya memasukkan variabel lainnya misalnya motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman lebih menyeluruh mengenai determinan kinerja karyawan di perusahaan daerah tersebut.

F. Kesimpulan

Berlandaskan analisis data, ditemukan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui skor signifikansi sejumlah 0,020 ($< 0,05$). Temuan ini menampilkan cara pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi tim berperan penting dalam peningkatan kualitas kerja pegawai.

Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, melalui skor signifikansi sejumlah 0,218 ($> 0,05$). Hal ini mengindikasikan dalam konteks penelitian ini, sistem imbalan yang ada belum mampu memberikan dorongan langsung terhadap produktivitas karyawan.

Namun, ketika diuji secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja, ditampilkan nilai signifikansi sejumlah 0,011 ($< 0,05$). Dengan demikian, keduanya saling melengkapi dalam memengaruhi hasil kerja pegawai.

Secara kuantitatif, kontribusi gabungan kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 26,7%, sementara sisanya, yakni 73,3%, dilandasi faktor lainnya di

luar penelitian ini. Hal ini mengartikan terdapat variabel lain yang turut berperan dalam membentuk performa kerja, sehingga dapat dijadikan rekomendasi guna penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

- Abdullah, Karimuddin. Dkk. (2021). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Andari, T. dkk. (2024). *Metedologi Penelitian*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia
- Anggoro, A, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makasar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Dr. Kasmir, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pres.
- Fatania, C. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang)*. Skripsi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap.
- Flippo, E.B. (2002) 'Personel Management (Manajemen Personalia)', Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta [Preprint]
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Deponegoro
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khanifah, U. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Al- Mu'Allim Kesugihan*. Skripsi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap.
- Novia, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Prayudi, A. dkk. (2022). *Kepemimpinan*. Deli Serdang: UMA Press.
- Priyono (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rifdayati. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makasar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Edo Priyambudi, Dina Prasetyaningrum, Priyo Anggoro
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap...
Edisi: Vol.7 No. 2 (2024)
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajagrafindo.
- Sanusi, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan. Skripsi Universitas Medan Area.
- Septiani, S. dkk. (2024). Manajemen Kompensasi. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Setiawan, Y. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BLUD RSUD Cilacap. *Jurnal EMA*, 8(1).
<https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.320>
- Seto, A.A. (2018) Pengantar Manajemen. Agung Anggoro Seto.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Sobry, S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: PT.Alfabet.
- Tarumingkeng, R. C. (2025).
- Thoha, Miftah. 2004. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: Wiley.
- Wulandari, A. & Mulyanto, H. (2024). Kepemimpinan. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta