

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT. REZEKI KENCANA PRIMA**

**Julinus Obagu<sup>1</sup>, Dewi Kurniati<sup>2</sup>, Josua Parulian Hutajulu<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura, Pontianak

<sup>2,3</sup> Dosen Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: dewi.kurniati@faperta.untan.ac.id

### **Abstrak**

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Gaya kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang adil merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di PT. Rezeki Kencana Prima. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif Kuesioner berfungsi sebagai instrumen pokok dalam proses pengumpulan data. pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan melibatkan 30 responden dan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan panen Divisi 1 PT. Rezeki Kencana Prima. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui sikap teladan dan rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh para pemimpin, sementara kompensasi yang diberikan berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kompensasi.

### **Abstract**

*In an effort to improve employee performance, companies need to consider various factors that can influence motivation and productivity. Effective leadership style and fair compensation are two important factors that can significantly affect employee performance. Therefore, the main objective of this study is to determine the extent to which leadership style and compensation influence the performance of harvest employees at PT. Rezeki Kencana Prima. This research uses a quantitative approach with a descriptive associative design, where a questionnaire serves as the primary instrument for data collection. A saturated sampling technique was used, involving 30 respondents, and multiple linear regression methods were applied to examine the impact of leadership style and compensation on employee performance. The analysis shows that there is a significant influence of leadership style and compensation on the performance of harvest employees in Division 1 PT. Rezeki Kencana Prima. The leadership style applied by the company has proven to enhance employee performance through exemplary behaviour and a sense of responsibility demonstrated by the leaders, while the compensation provided plays a key role in boosting employees' enthusiasm and work motivation.*

*Keywords: Compensation; Employee Performance; Leadership Style.*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut meningkatkan kualitas di berbagai aspek, terutama pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset utama perusahaan, dan efektivitas pengelolaannya menjadi indikator penting keberhasilan operasional (Armstrong & Taylor, 2020). Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan karena berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan (Dessler, 2020). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan kompensasi menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi sikap, perilaku, dan perasaan bawahan (Yukl & Gardner, 2020). Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong motivasi dan pencapaian kinerja tinggi (Northouse, 2021). Indikatornya meliputi kepercayaan, penghargaan terhadap ide, perhatian pada perasaan dan kenyamanan kerja, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Siagian, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ariyanto et al., 2024; Gunawan et al., 2022; Setiawan & Mujiati, 2016).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Gerhart & Newman, 2020). Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2020). Tujuannya antara lain untuk meningkatkan kerja sama, kepuasan, motivasi, keadilan, dan disiplin kerja (Suwatno, 2020). (Gerhart & Fang, 2015). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Ardhianto et al., 2024; Praptiestrini, 2018).

PT. Rezeki Kencana Prima, perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Ngabang, menghadapi beberapa permasalahan kinerja karyawan panen. Observasi awal menunjukkan kurangnya disiplin, tanggung jawab, serta komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Selain itu, terdapat keluhan terkait kurangnya tunjangan kesehatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Meskipun banyak penelitian membahas hubungan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja, masih terdapat kesenjangan dalam konteks karyawan panen di sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan panen di PT. Rezeki Kencana Prima. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen SDM serta menjadi dasar perumusan kebijakan yang lebih efektif.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan panen di PT. Rezeki Kencana Prima. Penelitian ini juga diharapkan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Kencana Prima yang berlokasi di Desa Pak Mayam, Kecamatan Ngabang, Kabupaten Landak, Kalimantan Barat. Penelitian dilaksanakan pada Maret hingga April 2024 dengan mempertimbangkan siklus kerja dan ketersediaan data.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara langsung kepada 30 karyawan panen divisi 1 dengan teknik sampling jenuh. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden, dengan kategori: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan *software SPSS Versi 23* untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Uji yang dilakukan dalam regresi linear berganda dan hipotesis serta kaidah keputusan sebagai berikut (Kusumawardhani et al., 2022):

#### *Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\% \quad (2)$$

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

#### *Uji Simultan (Uji F)*

Uji F, menurut (Sugiyono, 2019), digunakan untuk menguji apakah variabel independen (gaya kepemimpinan dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) < 0,05, maka hipotesis diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika nilai  $\text{sig}$  > 0,05, hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut.

#### *Uji Parsial (Uji t)*

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi. Rumus uji parsial (uji t) dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad (3)$$

Keterangan:

bi = koefisien regresi

Sbi = standard error

Jika nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) < 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika nilai  $\text{sig}$  > 0,05, hipotesis ditolak, yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Karakteristik Responden*

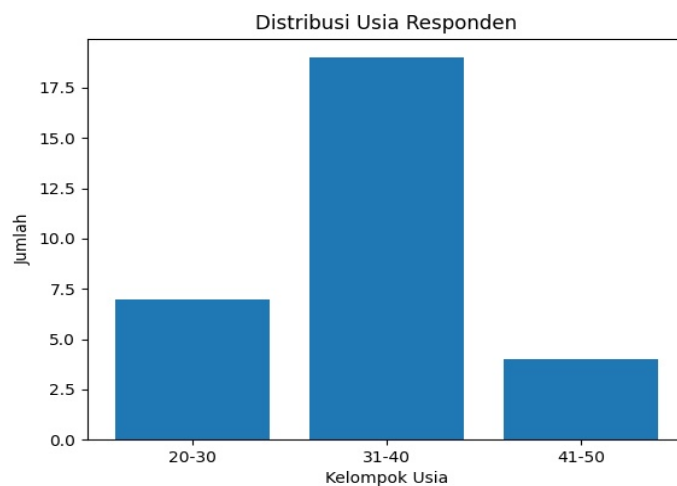
Hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini telah dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berikut:

Tabel 1  
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kuantitas	Frekuensi
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	100
Perempuan	0	0

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang (100%). Penelitian (Hidayat, 2019) menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat memengaruhi pola kerja dan dinamika organisasi. Namun, dalam penelitian ini tidak terdapat variasi gender, sehingga karakteristik responden bersifat homogen.

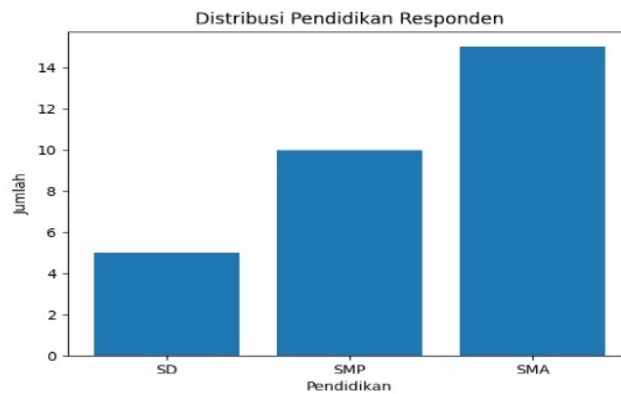


Gambar 1  
Kelompok Usia Responden

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun, yaitu sebanyak 19 orang (63,3%). Selanjutnya, responden berusia 20–30 tahun sebanyak 7 orang (23,3%) dan usia 41–50 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Usia sering dikaitkan dengan tingkat pengalaman kerja yang dapat memengaruhi kinerja (Hasibuan, 2020). Dominasi usia produktif ini menunjukkan

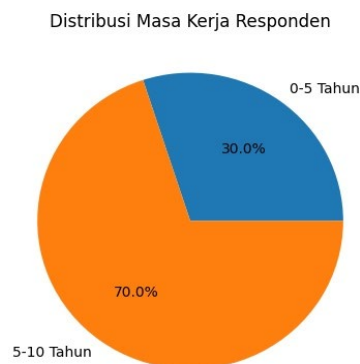
bahwa karyawan memiliki kombinasi pengalaman dan kondisi fisik yang mendukung produktivitas kerja.



Gambar 2  
Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 15 orang (50%). Sisanya terdiri dari SMP sebanyak 10 orang (33%) dan SD sebanyak 5 orang (17%). Pendidikan yang lebih tinggi umumnya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja (Sari & Ratnawati, 2024). Meskipun demikian, dominasi lulusan SMA menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan lebih menekankan pada keterampilan praktis dibandingkan kemampuan akademik tinggi.



Gambar 3  
Masa Kerja Responden

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 5–10 tahun sebanyak 21 orang (70%), sedangkan 0–5 tahun sebanyak 9 orang (30%). Masa kerja yang lebih lama mencerminkan tingkat pengalaman dan pemahaman kerja yang lebih baik, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja telah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner dapat menghasilkan data yang valid. Instrumen yang valid memiliki nilai validitas yang tinggi, sedangkan instrumen dengan validitas rendah menunjukkan nilai yang lebih rendah. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, di mana tingkat validitas instrumen dapat dilihat dari kolom *Corrected Item-total Correlation* atau r hitung.

Tabel 2  
Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i>	R-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,658	0,361	Valid
	X1.2	0,668	0,361	Valid
	X1.3	0,658	0,361	Valid
	X1.4	0,636	0,361	Valid
	X1.5	0,741	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,673	0,361	Valid
	X2.2	0,681	0,361	Valid
	X2.3	0,678	0,361	Valid
	X2.4	0,705	0,361	Valid
	X2.5	0,689	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,667	0,361	Valid
	Y2	0,671	0,361	Valid
	Y3	0,643	0,361	Valid
	Y4	0,644	0,361	Valid
	Y5	0,663	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dianggap reliabel jika memiliki koefisien lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2021). Hasil pengujian reliabilitas ini menggunakan program SPSS 23 (*Statistical Package for Social Science*) dan dilakukan terhadap 30 responden dari karyawan panen PT. Rezeki Kencana Prima Divisi 1, yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,690	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,708	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan data di atas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan konsisten.

*Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,178 (lebih besar dari 0,05), yang berarti data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai di bawah 10 (4,471), menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi > 0,05.

*Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 4  
Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.849

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan tabel besarnya nilai *R square* adalah 0,859 artinya variabel Gaya kepemimpinan X1 dan Kompensasi X2 berpengaruh hanya sebesar 85,9% terhadap variabel dependen kinerja karyawan Y sedangkan sisanya 14,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar variabel yang diteliti.

*Uji Simultan (uji F)*

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan panen (Y) secara simultan Dengan menggunakan, uji F kriteria pengujian uji F sebagai berikut:

Tabel 5  
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	104.350	2	52.175	82.299	.000 <sup>b</sup>
Residual	17.117	27	.634		
Total	121.467	29			

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat di ketahui nilai f-hitung sebesar 82,299 lebih besar dari f-tabel yaitu 3,34 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan Ho ditolak dan H3 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

*Uji Parsial (uji t)*

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6  
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
(Constant)	2.442	1.416		1.724	.096
Gaya Kepemimpinan	.471	.148	.488	3.189	.004
Kompensasi	4.62	.151	.468	3.059	.005

Sumber: Data Primer diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,004 dan Kompensasi sebesar 0,005, keduanya lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,471, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, di mana pemimpin berperan dalam membentuk motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja yang kondusif (Northouse, 2021; Robbins & Judge, 2022). Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas karyawan melalui pendekatan yang partisipatif dan suportif.

Secara teoritis, pengaruh ini terjadi karena kepemimpinan berperan dalam membentuk motivasi intrinsik, komunikasi, dan arah kerja karyawan. Dalam konteks pekerjaan panen kelapa sawit yang bersifat operasional, karyawan sangat bergantung pada arahan dan pengawasan atasan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Ariyanto et al., (2024) serta Setiawan & Mujiati (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja bersifat konsisten dalam berbagai konteks organisasi.

Namun demikian, pada organisasi dengan sistem kerja yang sangat terstruktur, pengaruh kepemimpinan dapat menjadi kurang dominan dibandingkan sistem kerja. Meskipun demikian, dalam penelitian ini kepemimpinan tetap berpengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa faktor hubungan interpersonal masih berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan panen.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Rezeki Kencana Prima perlu memperkuat peran kepemimpinan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis.

Pendekatan partisipatif, komunikasi yang efektif, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk meningkatkan loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target perusahaan.

#### *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,462. Artinya, setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh Khasmir (2016), bahwa kompensasi yang memadai, baik finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Secara teoritis, kompensasi berperan sebagai motivasi ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dalam konteks pekerjaan panen kelapa sawit yang memiliki beban kerja fisik dan risiko tinggi, kompensasi yang adil menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan usaha yang diberikan, maka mereka cenderung meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan (Ardhianto et al., 2024) serta (Nuralita & Nugraha, 2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, kompensasi yang tinggi tidak selalu menjamin peningkatan kinerja apabila tidak diimbangi dengan faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, PT. Rezeki Kencana Prima perlu menyesuaikan sistem kompensasi dengan beban kerja dan risiko pekerjaan, seperti pemberian tunjangan kesehatan, bonus berbasis kinerja, serta insentif bagi karyawan yang mencapai target produksi guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Panen*

Hasil uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan  $R^2$  sebesar 0,859, temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, termasuk gaya kepemimpinan dan kompensasi (Armstrong & Taylor, 2020).

Secara teoritis, pengaruh ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis dan ekonomis, di mana gaya kepemimpinan berperan dalam membentuk motivasi intrinsik dan hubungan kerja, sedangkan kompensasi berfungsi sebagai motivasi ekstrinsik yang memberikan penghargaan atas kinerja. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara kepuasan emosional dan finansial, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sinaga et al., (2025). Oleh karena itu, PT. Rezeki Kencana Prima perlu menyeimbangkan penerapan gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi agar karyawan lebih termotivasi dan mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan panen Divisi 1 PT. Rezeki Kencana Prima. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui sikap teladan dan rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh para pemimpin, sementara kompensasi yang diberikan berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Kedua faktor ini secara signifikan berkontribusi dalam mendorong kinerja karyawan panen, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, PT. Rezeki Kencana Prima disarankan untuk meningkatkan pelatihan kepemimpinan, khususnya yang berorientasi pada gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif, agar hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan semakin efektif. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem kompensasi berbasis kinerja (performance-based compensation), seperti pemberian bonus sesuai target panen, insentif bagi karyawan berprestasi, serta peningkatan tunjangan kesehatan guna meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, atau motivasi kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhianto, M., Kusuma, O. F., & Burhanuddin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 33–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.47942/jebiskwu.v13i1.1721>
- Ariyanto, Darka, & Junengsih. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4665>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition. In *Human Resource Management*.
- Dessler, G. (2020). Human resource management-Pearson. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Gerhart, B., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (13th ed). McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2019). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Khasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Kusumawardhani, R., Rizqiena, Z. D., & Astuti, S. P. (2022). *Ekonometrika*. CV Gerbang Media Aksara. [https://www.researchgate.net/publication/358895236\\_Ekonometrika](https://www.researchgate.net/publication/358895236_Ekonometrika)
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (Ninth Edition). SAGE Publications, Inc.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(01). <https://joease.id/index.php/joease/article/view/91>
- Praptiestrini. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Mutiara Madani*, 06(Juli), 163–181. <https://jurnal.stienganjuk.ac.id/index.php/ojsmadani/article/view/77/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed). Pearson.
- Sari, P. R. J., & Ratnawati, N. P. D. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pramana Watu Kuring Resort Ubud. *Edunomika*, 8(1).
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Baduna. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12).
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, I. S., Hulu, R. A. T., & Silalahi, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya: Literature Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 293–301. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1923>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Yukl, G., & Gardner, W. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.