

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan

Sari Mulya¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusuma Devi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
sarimulia.afzar@gmail.com

Submitted: 02nd July 2026 | **Edited:** 27th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Mulya, S., Madiistriyatno, H., & Devi, N. K. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1563-1570.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of human resource management in improving employee performance within organizations. Effective leadership and a fair compensation system are considered key factors that can influence employee motivation, satisfaction, and productivity. In many organizations, including PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan, improving employee performance remains a critical issue that requires continuous attention through proper managerial strategies. The objective of this study is to analyze the effect of leadership on employee performance, the effect of compensation on employee performance, and the simultaneous effect of both variables on employee performance at PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan. This research employed a quantitative approach. The population consisted of 247 employees, while the sample was determined using the Slovin formula, resulting in 71 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, as well as t-test and F-test to examine the relationships among variables. The results show that both leadership and compensation have a significant positive effect on employee performance. Effective leadership contributes to better guidance, motivation, and a more conducive work environment, which in turn enhances employee productivity. In addition, fair and appropriate compensation increases job satisfaction and work enthusiasm. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance at the company. These findings indicate that strengthening leadership practices and developing a fair compensation system are essential to improving overall organizational performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, Quantitative Research

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis saat ini semakin ketat sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia, khususnya karyawan, memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Madiistriyatno, 2024). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama

keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kepemimpinan dan kompensasi (Robbins & Judge, 2020; Dessler, 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Badeni (2023), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, konsep servant leadership menekankan pentingnya pemimpin yang melayani dan memperhatikan kebutuhan bawahan (Greenleaf, 2019). Namun, berdasarkan fenomena di PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan, masih ditemukan permasalahan seperti instruktur yang pasif, penyampaian materi yang kurang jelas, serta keterbatasan metode pelatihan yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2020; Simamora, 2019). Namun, data menunjukkan bahwa kompensasi di perusahaan masih berada di bawah standar UMP/UMR dan mengalami penurunan secara relatif dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan serta meningkatnya ketidakpuasan terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2020).

Fenomena empiris di PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan juga menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari menurunnya capaian target kerja, meningkatnya keterlambatan, serta tingginya tingkat absensi karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, meningkatnya keluhan terhadap sistem kompensasi menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sutrisno, 2019; Afandi, 2021).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasarana

Grahindopuri Jakarta Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi yang diterima dalam lingkungan kerja. Selain itu, kinerja juga menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan agar bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Northouse (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan komunikasi yang baik, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun lingkungan kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan melalui arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang

mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta pengawasan yang efektif akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis sehingga meningkatkan produktivitas kerja (Yukl, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat menjadi motivasi ekstrinsik bagi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Menurut Gerhart dan Fang (2021), kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Lebih lanjut, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena keduanya saling melengkapi dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 247 karyawan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 71 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari responden kemudian diolah menggunakan metode statistik untuk menggambarkan hubungan antar variabel secara sistematis, objektif, dan terukur.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas untuk memastikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen, serta

uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual. Setelah model regresi dinyatakan memenuhi asumsi, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi 0,05, di mana jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,538 + 0,293X_1 + 0,410X_2$. Nilai konstanta sebesar 18,538 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,293 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, koefisien kompensasi sebesar 0,410 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Hasil uji t menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan sistem kompensasi yang lebih baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24, diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima ($5.225 > 1.993$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyowati dan Marpaung (2022) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil ini memperkuat temuan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 24 pada tabel coefficients, diperoleh bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima ($5.338 > 1.993$). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dari segi kesesuaian maupun keadilan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tricayanti, Roswaty, dan Rostiati (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama kepemimpinan. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Prasarana Grahindopuri Jakarta Selatan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung dengan sistem kompensasi yang baik secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rosadi, Apriliani, dan Sumadi (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan

kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54,4%. Artinya, lebih dari setengah perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, maupun faktor individu karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, namun masih terdapat ruang untuk penelitian lanjutan guna mengidentifikasi variabel lain yang berpengaruh.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor penting, terutama kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam menciptakan arahan kerja yang jelas, meningkatkan motivasi, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih terarah dan produktif. Sementara itu, kompensasi yang adil dan sesuai memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk meningkatkan keterikatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek manajerial dan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Perbaikan sistem kepemimpinan yang lebih komunikatif dan partisipatif, serta sistem kompensasi yang lebih kompetitif dan berkeadilan, dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, adanya pengaruh faktor lain di luar penelitian juga mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap aspek organisasi lainnya agar peningkatan kinerja dapat berlangsung secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafra Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Badeni. (2023). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- 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*, 2, 489–521.
- Greenleaf, R. K. (2019). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Madiistriyatno, H. (2024) Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan. Penerbit Pena Persada.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosadi, A. A. S., Apriliani, D. P., & Sumadi, Y. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Solid PT Sanbe Farma Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 101–112.
- Schleicher, D. J., Hansen, S. D., & Fox, K. E. (2019). Job performance and organizational outcomes. *Journal of Management Research*, 7(2), 203–211.
- Setyowati, T. G. P., & Marpaung, N. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Permata Birama Sakti). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 115–124.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tricayanti, Y., Roswaty, & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Saudara Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–56.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128.