

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Koperasi Ambatoea Jaya Bogor

Lily Setyawati Kristianti
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen 02521@unpam.ac.id

Submitted: 03rd February 2025 | **Edited:** 26th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Kristianti, L. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Koperasi Ambatoea Jaya Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 670-678.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in determining the success and sustainability of an organization, especially in cooperative institutions that rely heavily on human resources. Therefore, understanding the factors that influence employee performance is essential. This study aims to examine the effect of leadership style and compensation on employee performance. A quantitative method with an associative approach was employed to conduct this research. The population and sample consisted of employees of Koperasi Ambatoea Jaya Bogor, specifically in the Terminal Inspection Unit-T1. Instrument testing included validity and reliability tests. Classical assumption tests such as normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity were also applied to ensure the robustness of the data analysis. The data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, and the coefficient of determination. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests. The results showed that both leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance. This indicates that better leadership and fair compensation are likely to improve employee outcomes. Simultaneously, these two variables contribute significantly to performance, though other external factors also play a role. The findings highlight the importance of a holistic human resource management approach in enhancing employee performance and achieving organizational goals.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan dan daya saing suatu organisasi, termasuk koperasi. Koperasi sebagai entitas ekonomi berbasis anggota sangat bergantung pada produktivitas dan dedikasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas strategis dalam pengelolaan organisasi koperasi. Dalam konteks ini, dua faktor yang sering menjadi fokus perhatian adalah gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi (Wibowo, 2019).

Secara teoritis, gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2020). Kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti mampu membangun

hubungan emosional dan meningkatkan kinerja melalui visi dan inspirasi yang kuat (Bass & Riggio, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga insentif, tunjangan, dan penghargaan lain yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Hasibuan, 2020).

Namun demikian, di lingkungan koperasi, praktik kepemimpinan dan pemberian kompensasi seringkali belum optimal. Banyak koperasi masih menerapkan sistem yang kaku, kurang fleksibel, dan tidak berbasis kinerja. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja serta menghambat pencapaian target organisasi (Suryani, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana gaya kepemimpinan dan kompensasi saat ini berdampak terhadap kinerja karyawan di koperasi.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja. Namun, masih terdapat kesenjangan atau *research gap*, terutama dalam konteks koperasi skala menengah di daerah seperti Bogor. Mayoritas penelitian lebih banyak dilakukan di perusahaan besar atau sektor pemerintahan (Mulyani et al., 2021). Penelitian yang mengangkat konteks koperasi lokal masih terbatas, padahal koperasi memiliki karakteristik manajerial dan budaya kerja yang berbeda.

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya variasi temuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja. Beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan, sementara yang lain menemukan bahwa faktor-faktor lain lebih dominan, seperti budaya organisasi atau lingkungan kerja (Prasetyo & Lestari, 2020). Ketidakkonsistenan ini menjadi dasar pentingnya dilakukan penelitian lanjutan dengan fokus pada koperasi tertentu.

Dengan memperhatikan pentingnya kontribusi karyawan terhadap kelangsungan dan pertumbuhan koperasi, maka penelitian ini menjadi relevan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Ambatoea Jaya Bogor. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi pengelola koperasi dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang efektif.

Melalui pendekatan kuantitatif dan pengujian empiris, penelitian ini akan memberikan bukti sejauh mana gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain memperkuat teori yang telah ada, penelitian ini juga akan mengisi kekosongan literatur dalam konteks koperasi, sehingga dapat memperkaya kajian akademik dan praktik manajerial di masa depan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi, mulai dari otoriter, demokratis, hingga *laissez-faire*, tergantung pada situasi dan karakteristik pemimpin maupun bawahannya. Menurut Robbins dan Judge (2020), gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu menyesuaikan diri dengan konteks organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang optimal. Gaya kepemimpinan

juga menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk budaya organisasi dan memengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak digunakan saat ini karena dinilai mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan melalui visi, komunikasi, dan perhatian individual. Bass dan Riggio (2018) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mendorong perubahan positif dengan membangun kepercayaan dan semangat kerja tim. Selain itu, studi oleh Nurhayati dan Widodo (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas lainnya. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi bertujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas agar terus berkinerja optimal. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Secara lebih lanjut, kompensasi dibedakan menjadi kompensasi finansial langsung (seperti gaji dan bonus) dan kompensasi finansial tidak langsung (seperti asuransi dan cuti). Rivai dan Sagala (2019) menekankan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan hasil kerja akan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara itu, penelitian oleh Putra dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara transparan dan proporsional terbukti berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi perlu disesuaikan dengan strategi organisasi dan kebutuhan karyawan secara seimbang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menggunakan kemampuan, waktu, dan sumber daya untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability), motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Rivai dan Sagala (2020) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, penelitian oleh Utami dan Priyanto (2022) menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari proses kerja, kedisiplinan, dan kolaborasi tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat mengeluarkan potensi terbaiknya.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Secara teoritis, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan menentukan bagaimana arah, dukungan, dan

motivasi diberikan kepada anggota tim. Teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi teladan, dan memperhatikan kebutuhan individu karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif (Bass & Riggio, 2018). Robbins dan Judge (2020) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh Nurhayati dan Widodo (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, karena menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam bekerja.

Di sisi lain, kompensasi berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja (Hasibuan, 2020). Rivai dan Sagala (2019) menegaskan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan hasil yang dicapai akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks empiris, penelitian oleh Putra dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang jelas, transparan, dan berbasis kinerja secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan swasta, karena menumbuhkan rasa keadilan dan penghargaan atas usaha mereka.

Gabungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang memadai diyakini akan memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengarahkan dengan baik serta memberikan dukungan emosional, ditambah dengan penghargaan finansial dan non-finansial yang sesuai, akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan penuh semangat. Penelitian oleh Mulyani et al. (2021) menemukan bahwa kombinasi antara kepemimpinan dan kompensasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan koperasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki dasar teoritis dan empiris yang kuat untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji secara statistik pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan di lingkungan Koperasi Ambatoea Jaya, yang beralamat di Jl. Bukit Cimanggu Raya blok T3A No.8, Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini dipilih karena efektif dalam mengukur sikap, persepsi, dan opini responden secara kuantitatif. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik, seperti uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (Pearson Correlation) di atas 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi kriteria validitas konstruk. Dalam konteks penelitian kuantitatif, nilai korelasi di atas 0,50 umumnya dianggap cukup kuat untuk menunjukkan bahwa suatu item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses analisis lanjutan, termasuk dalam pengujian model regresi.

Validitas instrumen merupakan syarat penting untuk menjamin bahwa data yang diperoleh mencerminkan realitas yang hendak diukur. Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten. Validitas yang baik akan meningkatkan keandalan hasil penelitian, terutama dalam pengujian hubungan antar variabel dalam model regresi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji validitas yang memuaskan ini, semua butir pertanyaan yang telah diuji dapat digunakan dalam proses analisis regresi untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara lebih akurat dan terpercaya.

Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel melebihi angka 0,600. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Menurut Nunnally dan Bernstein dalam Ghazali (2018), suatu instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha minimal 0,60, terutama dalam penelitian eksploratif atau sosial, di mana toleransi terhadap variasi data lebih besar.

Reliabilitas dalam penelitian kuantitatif sangat penting karena menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan data yang konsisten jika diukur dalam kondisi yang serupa. Sugiyono (2019) menambahkan bahwa reliabilitas yang tinggi mencerminkan kestabilan dan keakuratan alat ukur dalam menangkap respons responden secara objektif. Oleh karena itu, dengan terpenuhinya kriteria reliabilitas ini, seluruh item dalam variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan layak untuk digunakan dalam proses analisis statistik lebih lanjut, termasuk analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,192, yang lebih besar dari batas kritis 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Menurut Ghazali (2018), nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov yang lebih besar dari 0,05 berarti data memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan dalam analisis statistik parametrik seperti regresi. Dengan demikian, distribusi data yang normal ini mendukung keabsahan hasil analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil persamaan regresi berganda yang diperoleh, yakni $Y = 13.694 + 0.413 X_1 + 0.244 X_2$, menggambarkan hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 13.694 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada tingkat tertentu meskipun tanpa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Hal ini menandakan bahwa ada faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan di luar kedua variabel tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Utami dan Priyanto (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh kepemimpinan dan kompensasi, tetapi juga oleh aspek lain seperti lingkungan kerja dan motivasi internal.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.413 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan berimplikasi pada kenaikan kinerja sebesar 0.413 poin, dengan asumsi variabel kompensasi tetap konstan. Ini mengindikasikan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan untuk mendorong hasil kerja yang lebih baik. Studi Bass dan Riggio (2018) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan secara signifikan.

Sementara itu, koefisien kompensasi sebesar 0.244 mengindikasikan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan gaya kepemimpinan. Setiap kenaikan satu unit kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.244 poin, dengan asumsi gaya kepemimpinan tetap. Hasil ini menguatkan argumen bahwa kompensasi yang adil dan memadai berperan sebagai motivator penting bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka (Hasibuan, 2020). Penelitian Putra dan Wibowo (2021) juga menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,448 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan sekitar 44,8% variasi dalam kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa hampir setengah dari perubahan dalam kinerja karyawan dapat diprediksi melalui dua variabel tersebut. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang adil merupakan faktor penting yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Robbins & Judge, 2020). Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kedua variabel tersebut merupakan pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, nilai R-Square yang tidak mencapai 100% mengimplikasikan bahwa terdapat sejumlah besar faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sekitar 55,2%. Hal ini sesuai dengan pandangan Rivai dan Sagala (2019) yang menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai variabel, termasuk faktor individu seperti motivasi dan kemampuan, faktor organisasi seperti budaya kerja, pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak dapat sepenuhnya dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi saja, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal lain yang kompleks.

Selain itu, teori sistem dalam manajemen menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh berbagai elemen baik dari dalam maupun luar organisasi (Daft, 2018). Dalam konteks ini, faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan bisa berupa budaya organisasi, teknologi, proses kerja, hingga kondisi sosial dan ekonomi karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan secara signifikan (Utami & Priyanto, 2022). Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan, penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel-variabel tambahan yang relevan.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan kepemimpinan dan kompensasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mengingatkan bahwa upaya tersebut harus dilengkapi dengan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang berkontribusi. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup aspek motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan agar dapat memaksimalkan potensi karyawan secara menyeluruh (Hasibuan, 2020). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal dan berkelanjutan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,516 > 2,760$) dan nilai signifikansi (p value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menegaskan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Ambatoea Jaya Bogor Unit Terminal Inspection-T1. Secara teori, hal ini sejalan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kombinasi faktor motivasi eksternal seperti kompensasi dan pengaruh gaya kepemimpinan dalam membentuk perilaku dan performa karyawan (Robbins & Judge, 2020).

Gaya kepemimpinan, terutama yang bersifat transformasional dan suportif, memiliki peran penting dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Bass & Riggio, 2018). Ketika dikombinasikan dengan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, karyawan tidak hanya didorong secara emosional tetapi juga secara materiil untuk mencapai target organisasi. Teori motivasi Herzberg (1959) yang juga didukung oleh penelitian-penelitian terkini menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene yang penting untuk mencegah ketidakpuasan sekaligus mendorong produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian ini menguatkan temuan empiris dari studi sebelumnya yang menyebutkan bahwa perpaduan antara gaya kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara signifikan (Putra & Wibowo, 2021). Kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh psikologis dan sosial, sementara kompensasi memberikan pengaruh ekonomi, keduanya saling melengkapi untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal. Hal ini penting dalam konteks koperasi yang mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan kesejahteraan anggota sebagai karyawan sekaligus pemilik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen yang integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana faktor-faktor

kepemimpinan dan kompensasi harus dikelola secara simultan untuk mendorong kinerja optimal. Organisasi seperti Koperasi Ambatoea Jaya harus terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kebijakan kompensasi yang responsif terhadap kebutuhan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan (Hasibuan, 2020).

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki implikasi penting dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia. Menurut teori motivasi Herzberg, kepuasan dan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivator dan hygiene, di mana gaya kepemimpinan yang efektif berperan sebagai motivator yang mampu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, sementara kompensasi berfungsi sebagai faktor hygiene yang meminimalisir ketidakpuasan. Dengan demikian, organisasi perlu mengintegrasikan kedua aspek ini dalam kebijakan sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Herzberg, 1966; Robbins & Judge, 2020).

Selain itu, dari sudut pandang teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan secara emosional akan mendorong peningkatan kinerja melalui pengembangan potensi individu dan peningkatan loyalitas (Bass & Riggio, 2018). Ketika gaya kepemimpinan ini dikombinasikan dengan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, maka karyawan tidak hanya terdorong secara psikologis tetapi juga mendapat insentif ekonomi yang memadai. Hal ini sejalan dengan teori equity yang menekankan pentingnya keseimbangan antara input dan output dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, implikasi praktisnya adalah organisasi harus memastikan bahwa pengelolaan kepemimpinan dan kompensasi dilakukan secara simultan dan sinergis untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di lingkungan Koperasi Ambatoea Jaya Bogor Unit Terminal Inspection-T1. Kepemimpinan yang efektif serta sistem kompensasi yang adil mampu menciptakan motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa manajemen koperasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara simultan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan suportif harus didukung oleh kebijakan kompensasi yang transparan dan kompetitif agar karyawan merasa dihargai secara emosional dan finansial. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian mengingatkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Organisasi perlu terus mengkaji dan mengelola faktor-faktor lain yang mungkin berperan, seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan kemampuan.

Pendekatan holistik dalam pengelolaan karyawan menjadi kunci penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan daya saing koperasi di masa depan.

DAFTARPUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership*. New York: Routledge.
- Daft, R. L. (2018). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S., Sari, D. P., & Hidayat, R. (2021). "The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance in Cooperatives." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 113–123.
- Nurhayati, D., & Widodo, A. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 88–97.
- Prasetyo, A., & Lestari, S. D. (2020). "Leadership Style, Organizational Culture, and Their Impact on Employee Performance." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 45–54.
- Putra, A. D., & Wibowo, A. (2021). "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta di Jakarta." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 55–63.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, D. (2022). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Koperasi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 20–30.
- Utami, S., & Priyanto, A. (2022). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Sektor Jasa." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 25–34.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.