



## Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo Bogor

Ade Kurniawan<sup>1\*</sup>, Sri Harini<sup>2</sup>, Palahudin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Korespondensi penulis: [kurniawanade372@gmail.com](mailto:kurniawanade372@gmail.com)\*

**Abstract.** Research aimed at examining the impact of leadership, competence and compensation on work performance at PT. Kelindo. The research method is quantitative descriptive and verification, involving 38 respondents through distributing questionnaires. Data were analyzed using an ordinal scale through multiple regression analysis and hypothesis testing. The results show that employee responses to leadership are quite good, competence is high, competence is quite capable, and work performance is quite high. Simultaneously and partially, leadership, competence, and failure have a significant positive impact on work performance. These findings illustrate that increased employee performance can be encouraged through effective leadership, appropriate competencies and fair increases, and can be used as material for strategic consideration in HR development at PT. Kelindo.

**Keywords:** Compensation, Competency, Job Performance, Leadership.

**Abstrak.** Penelitian bermaksud mengkaji dampak kepemimpinan, kompetensi, serta kompensasi pada prestasi kerja di PT. Kelindo. Metode studi bersifat deskriptif kuantitatif dan verifikatif, dengan melibatkan 38 responden melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan skala ordinal melalui analisa resresi bergadanda dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan cukup baik, kompetensi tinggi, kompensasi cukup memadai, dan prestasi kerja cukup tinggi. Secara simultan dan parsial, kepemimpinan, kompetensi, serta kompensasi berdampak positif signifikansi pada prestasi kerja. Temuan ini menggamabrkan jika peningkatan kinerja karyawan dapat didorong melalui kepemimpinan yang efektif, kompetensi yang sesuai, dan kompensasi yang adil, serta dapat menjadi bahan pertimbangan strategis dalam pengembangan SDM di PT. Kelindo.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi

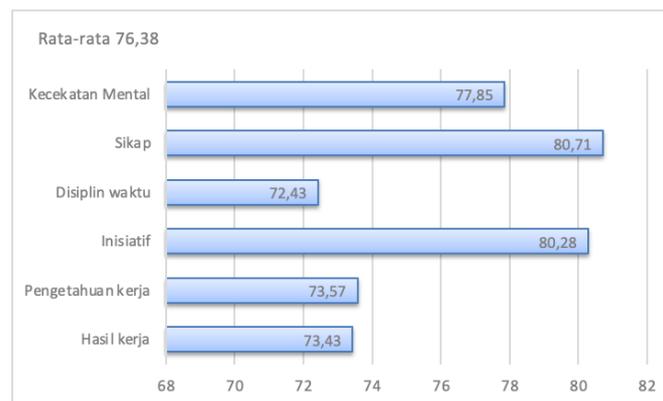
### 1. LATAR BELAKANG

Pada masa globalisasi yang berkembang saat ini, bisnis menghadapi kompetensi yang bertambag ketat, karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) dijadikan komponen paling penting untuk organisasi. SDM adalah modal yang ditentukan keunggulan kompetitif dan kesuksesan dalam menggapai maksud dan tujuan organisasi. Manajemen memerlukan pengelolaan SDM yang tepat untuk dapat mewujudkan keinginan perusahaan dengan menciptakan kinerja yang baik bagi setiap karyawan. Ini dikarenakan prestasi kerja baik paling penting untuk keberlangsungan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2020). Faktor kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang memiliki keunggulan dan keterampilan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam melaksanakan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kartono,

2019). Selain itu kompetensi ialah sesuatu yang dimiliki setiap individu. Kompetensi adalah kemampuan berupa keterampilan dan pengetahuan yang menunjukkan tingkat profesionalisme tinggi dalam suatu bidang, sehingga menjadi aspek utama dan keunggulan dalam bidang tersebut (Wibowo, 2020). Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang mencakup pembayaran finansial, layanan non-material, serta berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 2019).

PT. Kelindo Bogor merupakan perusahaan *Direct selling* yang saat ini menjadi perusahaan yang menjual Al-Quran digital. Prestasi kerja ialah permasalahan paling utama untuk perusahaan termasuk PT. Kelindo Bogor. Untuk melihat hasil prestasi kerja karyawan PT. Kelindo perusahaan selalu melakukan evaluasi pelaksanaan pekerjaan secara periodik terhadap setiap karyawannya dan membandingkannya dengan standar tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

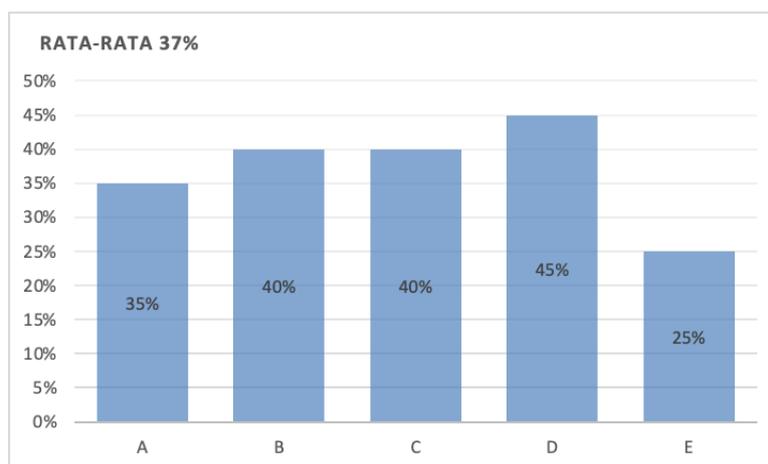


**Gambar 1.** Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo Bogor

Sumber: PT. Kelindo Bogor 2023

Berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja karyawan tahun 2023 bahwa rata-rata karyawan PT. Kelindo Bogor memiliki prestasi kerja 76,38 dengan kategori baik. Namun pencapaian nilai prestasi kerja tersebut tidak mencapai target, perusahaan menetapkan target prestasi kerja yaitu bernilai 91-100 atau sangat baik. Ketidaktercapaian target prestasi kerja karyawan tersebut tentunya bisa disebabkan banyak hal, diantaranya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi.

Salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan ataupun suatu penyebab pemimpin yang berhasil menggambarkan dikelolanya kesuksesan perusahaan dilakukan paling penting juga. Berikut hasil pra-survey kepemimpinan PT. Kelindo Bogor,



**Gambar 2.** Hasil Pra-Survey Kepemimpinan PT. Kelindo Bogor

Sumber: Data Diolah, 2023

Keterangan :

- A: Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis
- B: Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik
- C: Pemimpin berani mengambil keputusan
- D: Pemimpin mampu mendengar pendapat bawahannya
- E: Pemimpin memperhatikan lingkungan dan kenyamanan karyawannya

Berlandaskan perolehan hasil survey yang dilaksanakan pada 20 karyawan serta ditunjukkan bahwa hanya 37% karyawan menyatakan bahwa pemimpin bekerja dengan optimal, sedangkan 63% karyawan menyatakan kepemimpinan perusahaan tidak berjalan sesuai harapan sehingga kinerjanya belum optimal dalam memimpin bawahannya. Selain kepemimpinan, faktor lain adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang diduga masih rendah dan berpengaruh pada pekerjaan karyawan. Misalnya, karyawan tidak menguasai sepenuhnya pekerjaan secara teori maupun praktis, karyawan belum cukup pengalaman dan mandiri untuk melakukan pekerjaan tanpa meminta instruksi dari atasan, dan karyawan belum mampu melakukan kegiatan operasional dengan baik dan maksimal. Berdasarkan informasi bahwa jenjang pendidikan karyawan di PT. Kelindo Bogor didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat sebanyak 28 orang (74%) dan S1 sebanyak 10 orang (26%). Hal tersebut tidak sesuai dengan batas toleransi jenjang pendidikan yang diberikan oleh perusahaan adalah (60%:40%). Sehingga diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan terutama dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga masih belum memadai dalam penerapannya sehingga mengakibatkan pekerjaan belum optimal dan produktivitas menurun. Berdasarkan informasi bahwa fasilitas kompensasi yang diberikan oleh PT. Kelindo terdiri Gaji, Transport, THR, dan BPJS yang kurang memadai dikarenakan tidak adanya pemberian bonus dan insentif.

Mengingat bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan kompensasi sangat penting untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi pada karyawan, PT. Kelindo Bogor harus lebih memperhatikan dan mengevaluasi kepemimpinan, kemampuan, dan kompensasi yang relevan agar karyawan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi. Ini sama dengan temuan studi seperti dilaksanakan (Mika & Badaruddin, 2023), (Natalia, 2022) serta (Yusri Amelia, 2021) menunjukkan jika kompensasi, kompetensi, dan kepemimpinan memengaruhi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dan didukung oleh penelitian sebelumnya, Peneliti bermaksud mengkaji lebih lanjut melalui penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Prestasi Kerja**

Tujuan utama perusahaan pada dasarnya adalah untuk memperoleh keuntungan. Dengan demikian, dibutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja optimal. Prestasi tersebut merupakan hasil yang dicapai individu sebagai cerminan dari perilaku kerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Sutrisno, 2020). Ada beragam komponen dapat berpengaruh pada prestasi diantaranya pemimpin, kompensasi serta kompetensi. Pada dasarnya, penilaian prestasi kerja dilakukan bukan hanya untuk memantau tingkat produktivitas karyawan, tetapi juga untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja dan bagaimana mereka dihargai dengan cara yang adil, jujur, dan objektif.

### **Kepemimpinan**

Peran seorang pemimpin diperlukan untuk mencapai tujuan. Selain itu, pemimpin harus menerapkan sifat-sifat kepemimpinan dengan benar dan tepat. Untuk meningkatkan prestasi kerja, kepemimpinan adalah hal yang paling penting, penting, dan penting. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu, demi mencapai berbagai tujuan (Kartono, 2019).

### **Kompetensi**

Dalam persaingan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus berusaha menunjukkan kekuatan mereka, salah satunya SDM. MSDM harus memiliki kemampuan dan tingkat kepekaan tinggi untuk mengelola potensi yang dimiliki karyawannya karena kompetensi

SDM yang dimiliki setiap karyawan dalam berbagai perilaku. Kompetensi sangat penting untuk membangun budaya kinerja tinggi di perusahaan; ini berlaku untuk semua proses SDM, termasuk perencanaan, manajemen kinerja, dan seleksi. Kompetensi merupakan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, yang didasari oleh penguasaan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan kerja (Wibowo, 2020).

### **Kompensasi**

Persaingan yang ketat membuat perusahaan menghadapi tantangan untuk mempertahankan keberlanjutan bisnis mereka selain meningkatkan kompetensi karyawannya. Selain itu, organisasi diharuskan memberi kompensasi adil serta kompetitif sehingga bisa menarik karyawan baru. Kompensasi merupakan keseluruhan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan (Sinambela & Sarton Sinambela, 2020).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Pemimpin ialah rangkaian yang dipengaruhi individu lainnya dalam menggapai maksud dan menjadi faktor penting mendukung prestasi kerja melalui kualitas dukungan dan pengarahan dari atasan (Sutrisno, 2020); (Amstrong, 2019). Pemimpin yang memahami kebutuhan karyawan mampu memotivasi mereka bekerja lebih giat. Di sisi lain, kompetensi merupakan karakteristik individu yang melekat dan dapat memprediksi kinerja (Rahmat, 2019), sedangkan kompensasi adalah imbalan finansial maupun non-finansial yang mampu meningkatkan semangat kerja (Simamora, 2019); (Samsudin, 2019). Penelitian sebelumnya menggambarkan jika kepemimpinan, kompensasi, serta kompetensi bersama-sama positif pada kinerja (Mika & Badaruddin, 2023); (Natalia, 2022); (Yusri Amelia, 2021), meskipun variabel prestasi kerja belum secara khusus dibahas sebagai faktor simultan dalam penelitian tersebut.

H1 : Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### 2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Pemimpin ialah satu diantara komponen utama memengaruhi prestasi, karena perilaku pemimpin yang efektif mampu menciptakan iklim kerja positif,

meningkatkan motivasi dan komitmen, serta berdampak pada peningkatan prestasi kerja (Robbins., 2019); (Yustika, 2018). Penelitian sebelumnya kepemimpinan memiliki dampak yang positif signifikan terhadap prestasi kerja (Anggraini et al., 2024); (Putri et al., 2023); (Naina & Yunita, 2022).

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif pada prestasi kerja.

### 3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan, perilaku serta penilaian dibutuhkan melaksanakan tugas secara profesional (Wibowo, 2020). Kompetensi profesional karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat prestasi kerja di organisasi (Sedarmayanti, 2020), karena mencerminkan keunggulan dalam bidang tertentu. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan kompetensi berdampak positif signifikansi pada prestasi (Bulolo et al., 2021); (Jubaedah & H. Santosa, 2021); (Naina & Yunita, 2022).

H3 : Kompetensi berpengaruh positif pada prestasi kerja.

### 4) Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan finansial serta non-finansial yang penerimaannya berbentuk *reward* atas kinerjanya dalam organisasi (Simamora, 2019); (Enny, 2019). Kompensasi yang tepat, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian prestasi kerja yang lebih baik (Kadarisman, 2018). Studi menggambarkan kompensasi berdampak positif signifikansi pada prestasi (Adawiah & N. Afdhal, 2022) (Putra & I.Y Bagia, 2020).

H4 : Kompensasi berpengaruh positif pada prestasi kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam studi ini, teknik digunakan ialah metode studi kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila anggota populasi digunakan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Pengolahan data melibatkan analisis deskriptif dan verifikatif, dilanjutkan dengan regresi linear berganda setelah instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas,

termasuk pula analisis korelasi dan koefisien determinasi. Kemudian dilakukan uji simultan dan parsial. Hasil pengujian instrumen dinyatakan valid serta reliabel. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, data terdistribusi secara normal, tidak ditemukan indikasi multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas memperlihatkan sebaran data acak tanpa pola tertentu, yang berarti model regresi tidak terganggu heteroskedastisitas.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan PT. Kelindo Bogor berjumlah 38 karyawan dengan sebagian besar karyawan PT. Kelindo Bogor adalah karyawan bejenis kelamin laki-laki, berusia 20-40 tahun dengan pendidikan terakhir SMA dan masa kerja selama 4-6 tahun serta mempunyai pendapatan Rp.2.000.000 s/d Rp.3.000.000.

##### Hasil Penelitian

- Tanggapan Karyawan Terhadap Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Prestasi

Hasil penelitian dan diskusi didasarkan pada respon karyawan pada pemimpin, kompetensi, kompensasi serta prestasi. Hasil ini diukur menggunakan model Likert skala ordinal.

**Tabel 2** Rekapitulasi Tanggapan

<b>Komponen</b>	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	3,26	Cukup Baik
Kompetensi	3,20	Cukup Tinggi
Kompensasi	3,03	Cukup Sesuai
Prestasi Kerja	3,19	Cukup Tinggi

Sumber: Data diolah, 2025

Rekapitulasi hasil rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel kepemimpinan di PT. Kelindo Bogor sebesar 3,26 termasuk kategori cukup baik, mencerminkan kemampuan atasan dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi karyawan secara efektif. Untuk variabel kompetensi, nilai rata-rata sebesar 3,20 termasuk kategori cukup tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang memadai serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap tuntutan pekerjaan. Variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata 3,03 dalam kategori cukup sesuai, mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang relatif sepadan dengan kontribusi

karyawan, termasuk dukungan non-finansial yang cukup memadai. Sementara itu, variabel prestasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,19 yang juga masuk kategori cukup tinggi, menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, mandiri, serta diaplikasikan pada lingkungan kerja.

- Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi secara Simultan dan Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo Bogor

Dilakukan agar mengetahui dampak kepemimpinan, kompetensi serta kompensasi pada prestasi dapat dianalisis melalui regresi berganda, berikut rekapitulasi hasil perhitungannya:

**Tabel 3** Rangkuman Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	12,144	3,182	,381	,001
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,207	,113	,107	,042
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	,440	,146	,231	,034
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	1,275	,170	,994	,000
t <sub>tabel</sub>	1,690			
F <sub>hitung</sub>	43,359			
Sig	0,000			
F <sub>tabel</sub>	3,267			
R	,890			
R <sup>2</sup>	,793			
Adjusted R <sup>2</sup>	,774			
Alpha (a)	5%			

Sumber : SPSS 26, 2025

Persamaan model taksiran sebagai berikut:  $Y=12,144 + 0,207 X_1 + 0,440X_2 + 1,275X_3 + e$  yang menunjukkan bahwa konstanta sebesar 12,144 mengindikasikan nilai prestasi kerja tetap positif meskipun kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi bernilai nol. Ketiga variabel independen kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi memiliki koefisien bertanda positif, yang berarti masing-masing berpengaruh positif terhadap prestasi kerja; peningkatan pada salah satu variabel ini cenderung diikuti oleh peningkatan prestasi kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Analisis korelasi

berganda menunjukkan angka korelasi 0,890 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat. Sebesar 79,3% variabilitas prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,793, sementara 20,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini seperti faktor kedisiplinan, motivasi, kejujuran, komunikasi, lingkungan kerja dan kepribadian (Sutrisno, 2020).

Hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  (43,359) dan  $F_{tabel}$  (3,267) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya, dengan keyakinan 95%, kepemimpinan, kompetensi, serta kompensasi secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan pada prestasi kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  kepemimpinan (2,061)  $>$   $t_{tabel}$  (1,690), sehingga keputusan analisis menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Nilai  $t_{hitung}$  kompetensi (2,954)  $>$   $t_{tabel}$  (1,690), sehingga  $H_a$  diterima artinya, kompetensi secara signifikan dan positif memengaruhi prestasi kerja. Karena  $t_{hitung}$  kompensasi (7,501) melebihi  $t_{tabel}$  (1,690), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengujian hipotesis secara terpisah mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi pada prestasi kerja PT. Kelindo Bogor lebih besar dibandingkan dengan pengaruh pemimpin serta kompetensi. Kompensasi berdampak lebih besar pada prestasi karena langsung memengaruhi motivasi eksternal, kepuasan, kesejahteraan finansial, dan perasaan dihargai karyawan.

## **Pembahasan**

- Tanggapan Karyawan Terhadap Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo Bogor

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh skor rata-rata 3,24 (cukup baik), mencerminkan kualitas kepemimpinan yang memadai namun belum optimal, dengan kekuatan pada kemampuan analitis dan kelemahan pada keberanian dalam mengambil keputusan. Variabel kompetensi memperoleh skor 3,18 (cukup tinggi), menandakan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, terutama dalam peran sosial, meskipun masih terdapat kekurangan pada aspek keterampilan teknis. Variabel kompensasi mendapat skor 3,03 (cukup

sesuai), menunjukkan bahwa imbalan yang diberikan perusahaan cukup memenuhi standar, dengan keunggulan pada fasilitas namun kekurangan pada aspek upah dan gaji. Sementara itu, variabel prestasi kerja mencatat skor 3,27 (cukup tinggi), yang mencerminkan konsistensi kinerja yang baik dari karyawan, dengan keunggulan pada sikap kerja dan kelemahan pada disiplin waktu.

- Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi serta Kompensasi Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo Bogor

Berlandaskan perolehan uji hipotesis secara simultan, kepemimpinan, kompetensi, serta kompensasi terbukti berdampak positif signifikansi pada prestasi, dibuktikan dengan  $F_{hitung} (43,359) > F_{tabel} (3,267)$ . Ini mengindikasikan jika ketiga variabel tersebut secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal, melalui arahan yang inspiratif, keterampilan yang memadai, dan imbalan yang mendorong semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sari & Hasanudin, 2024), (Arifuddin, 2022), dan (Wicaksono, 2022), yang mengatakan jika pemimpin, kompensasi, serta kompetensi berdampak positif pada prestasi. Namun, perolehan tersebut tidak sesuai dengan penelitian (Widiartana et al., 2016) serta (Lova et al., 2024), yang menggambarkan jika pemimpin serta kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan, serta studi (Mayangsari. L. D, 2023) dan (Marselina, 2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi belum tentu berdampak langsung karena faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja juga turut memengaruhi prestasi kerja.

- Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi serta Kompensasi secara Parsial pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Kelindo Bogor

Berdasarkan perolehan uji parsial, kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi terbukti berdampak positif signifikansi pada prestasi, masing-masing pada penilaian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (kepemimpinan:  $2,061 > 1,690$ ; kompetensi:  $2,954 > 1,690$ ; kompensasi:  $7,501 > 1,690$ ). Kepemimpinan yang efektif meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sebagaimana sesuai pada studi (Putri et al., 2023) serta (Amalia et al., 2022), meskipun berbeda dengan temuan (Anut & Sri S, 2024) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Kompetensi juga terbukti meningkatkan prestasi kerja melalui kemampuan teknis dan adaptasi terhadap perubahan, sebagaimana didukung oleh (Buulolo et al., 2021), namun dibantah oleh (Marselina, 2023) yang menyoroti pentingnya dukungan organisasi.

Kompensasi yang memadai menjadi motivator utama bagi kinerja tinggi, sejalan dengan hasil penelitian (Adawiah & N. Afdhal, 2022), walau ada pandangan berbeda dari (Febriani & Shinta, 2023) bahwa kompensasi belum tentu berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik, kompetensi cukup tinggi, kompensasi cukup sesuai serta prestasi kerja cukup tinggi. Pengujian simultan memperlihatkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan. Begitu pula, pengujian parsial mengungkapkan kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi secara terpisah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kelindo Bogor.

Berlandaskan hasil penelitian serta pembahasan sehingga masukan yang bisa disampaikan yaitu perusahaan disarankan meningkatkan keberanian pimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, program *mentoring*, dan sistem insentif yang mendorong keterbukaan serta ketegasan. Pelatihan karyawan secara rutin, baik tatap muka maupun daring, serta dorongan mengikuti sertifikasi resmi juga penting untuk memperkuat kompetensi. Survei upah berkala dan penerapan KPI berbasis kinerja diperlukan untuk memastikan kompensasi adil dan kompetitif. Selain itu, penggunaan teknologi absensi GPS serta sistem *reward* dan *punishment* akan meningkatkan disiplin dan akurasi evaluasi kinerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penelitian ini berlangsung, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

## DAFTAR REFERENSI

- Adawiah, A., & N. Afdhal. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng. *Jurnal Seiko: Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 711–716. DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2280>
- Amalia, A Nubahriati, & Andi Muhammad Fara Kessi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 634–642. DOI: <https://doi.org/10.37531/yum.v5i1.1635>
- Amstrong, M. (2019). *Amstrong's Handbook of Performance Manajemen. An Evi Dence-Based Guide to Delivering High Performance*. India: Replika Press Pvt L. Td.
- Anggraini, D. D., Muhammad Thamrin, Ninyomanputu Martini, & Nurul Qomariah. (2024). The Influence of Leadership and Work Stress on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(7), 3867–3875. DOI: <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i7-04>
- Anut, F. R., & Sri S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Graha Resik di Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(4), 435–442. DOI: <https://doi.org/10.25139/smr.v2i4.8022>
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 340–351. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2053>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buulolo, M., R. Zagoto, & P. Buulolo. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Pareto: Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 39–44.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UBHARA Manajemen Press.
- Febriani, L., & Shinta, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194–204. DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>
- Herwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companie. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97>
- Jubaedah, S., & H. Santosa. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMPN Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 12(1), 67–83. DOI: <https://doi.org/10.46244/visipena.v12i1.1477>
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajawali Pres.
- Kartono. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Khan, H., Maryam Rehmat, & Tahira Hassan Butt. (2022). Impact of Transformational Leadership on Work Performance, Burnout and Social Loafing: a Mediation Model. *Future Business Journal*, 6(1), 40–50.

- Lova, Z., R.B Putra, A. M. Yudha, & Hasmatnelis. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: JNE Express di Kabupaten Sijunjung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11917–11926. DOI: <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14190>
- Marselina, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 6 Kerinci. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 7611–7618. DOI: <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3>
- Mayangsari. L. D. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CV Langit Sore Indonesia Kabupaten Bangkalan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 8(1), 11917–11926.
- Mika, A. F., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Barru. *Jurnal Gendhera Buana*, 1(2), 214–226.
- Naina, S., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–17. DOI: <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.260>
- Nasrudin Aizzat Mohd, Tan Cheng Ling, & Sabrina Nasser Khan. (2020). Evidence on the Links Between Compensation, Job Satisfaction and Performance. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS*. 10.15405/epsbs.2020.10.86
- Natalia, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PR. Arina Multikarya Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 15–30.
- Putra, G. T., & I.Y Bagia. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 204–210. DOI: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27559>
- Putri, V. D., Zulfadil, & Aulia, A. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 1(4), 57–79. DOI: <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1016>
- Rahmat, A. (2019). *Pengantar Pendidikan : Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Salehah, A., Sri Harini, & Sudarijat. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 8(1), 113–130. DOI: <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5575>
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 4)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, R. P., & Hasanudin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 312–324. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.970>

- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinambela, L. P., & Sarton Sinambela. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Tangerang: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. (4th ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. A., Sri Harini, D. Pranitasari, M. Said, & A. Sudirman. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. 19(2), 104–113. DOI: <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.671>
- Wicaksono, G. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. *Jurnal Sekretasi dan Manajemen*. 4(1), 64–70. DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7817>
- Widiartana, W., A. Zuhri, & I. N Sujana. (2016). ). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v6i1.7224>
- Yusri Amelia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store OPI Mall Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 50–65. DOI: <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3>
- Yustika, A. E. (2018). *Ekonomi Kelembagaan*. Bogor: Erlangga.