



Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Pinpin Ika Pratiwi^{1*}, Sri Gustina Pane², Ahmad Husin Lubis³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Korespondensi Penulis : ikapratiwipinpin@gmail.com*

Abstract. *The research problem in this study includes whether leadership affects the performance of employees at the Manpower Office of Medan City, whether compensation affects the performance of employees at the Manpower Office of Medan City, whether leadership and compensation simultaneously influence the performance of employees at the Manpower Office of Medan City. The objectives of this study are to identify the effect of leadership on employee performance, to identify the effect of compensation on employee performance, and to identify the combined effect of leadership and compensation on the performance of employees at the Manpower Office of Medan City. This study uses a quantitative approach involving 70 employees as both the population and the sample. Data analysis was conducted using SPSS version 22. The analytical techniques applied include data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Manpower Office Medan City. In addition, compensation also has a positive and significant effect on employee performance at the Manpower Office Medan City. Simultaneously, leadership and compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Manpower Office of Medan City.*

Keywords : *Compensation; Employpass Performance; Leadership*

Abstrak. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, apakah kepemimpinan dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengidentifikasi pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 70 pegawai sebagai populasi sekaligus sampel. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 22. Teknik analisis yang diterapkan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Secara simultan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Kompensasi

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta, tentu memiliki visi dan misi sebagai arah pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat krusial. Pegawai yang kompeten, berwawasan luas, serta memiliki keterampilan manajerial yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM dapat menjadi penghambat tercapainya target dan produktivitas organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019:94), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan mengandalkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang baik akan mendorong efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Beberapa faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai, di antaranya adalah kepemimpinan dan kompensasi. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai visi dan tujuan tertentu. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara maksimal, sedangkan kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Selain kepemimpinan, faktor kompensasi juga menjadi aspek penting. Vidianingtyas (2014) menyebutkan bahwa kompensasi adalah imbalan dalam bentuk uang, layanan, atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan proporsional akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan, kinerja pegawai menjadi elemen strategis. Namun, berdasarkan informasi yang diperoleh, terdapat beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya keterbukaan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan, dan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima pegawai. Ketimpangan tersebut dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak langsung pada produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

2. LANDASAN TEORI

Kartono (2017:45) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan dalam memengaruhi individu, bawahan, ataupun kelompok guna mengarahkan perilaku mereka agar selaras dengan pencapaian tujuan organisasi atau kelompok.

Definisi dari Enny (2019:37) mengartikan kompensasi menjadi hubungan resiprokal yang berbentuk layanan yang perusahaan atau organisasi berikan untuk karyawannya, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi serta pekerjaannya terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Kompensasi ini bersifat finansial langsung ataupun tidak serta bisa juga berupa imbalan tak langsung.

Pendapat Mangkunegara (2019:75) menyatakan bahwa kinerja pegawai atau *employee performance* merupakan cerminan dari sejauh mana seorang pegawai berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai pemberian tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini diadakan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan bertempat di Jalan K.H. Wahid Hasyim No 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Sesuai dengan perolehan data, studi ini memiliki populasi yakni seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sejumlah 70 orang pegawai. Studi ini menerapkan metode sampling jenuh disebut juga *total sampling* merupakan teknik mengambil sampel secara penuh dari semua anggota populasi (Sugiyono, 2013:85). Dengan menggunakan metode ini, maka menghasilkan 70 orang pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai sampel. Metode kuantitatif diterapkan pada studi ini, dengan memanfaatkan wawancara, kuesioner, studi langsung dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan datanya. Kemudian data dianalisis menggunakan teknik uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang berbantuan SPSS Versi 22.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas Variable Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	r hitung	Signifikansi	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.662	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 2	0.709	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 3	0.693	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 4	0.665	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 5	0.747	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 6	0.692	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 7	0.703	0.000	0.2352	Valid

Pernyataan 8	0.730	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 9	0.665	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 10	0.635	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 11	0.683	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 12	0.625	0.000	0.2352	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 1 diatas, dapat dipahami jika setiap pernyataan pada variable kepemimpinan (X_1) bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ serta signifikansi ≤ 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variable kepemimpinan (X_1) validitasnya terpenuhi.

Table 2. Hasil Uji Validitas Variable Kepemimpinan (X_2)

Pernyataan	r hitung	Signifikansi	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.392	0.001	0.2352	Valid
Pernyataan 2	0.572	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 3	0.664	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 4	0.679	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 5	0.557	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 6	0.624	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 7	0.645	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 8	0.557	0.000	0.2352	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 2 diatas, dapat dipahami jika dari seluruh pernyataan pada variable kompensasi (X_2) bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ serta signifikansi ≤ 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variable kompensasi (X_2) validitasnya terpenuhi.

Table 3. Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	Signifikansi	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.690	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 2	0.639	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 3	0.788	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 4	0.789	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 5	0.550	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 6	0.739	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 7	0.799	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan 8	0.506	0.000	0.2352	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 3 diatas, dapat dipahami jika dari seluruh pernyataan dalam variable kinerja pegawai (Y) bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ serta signifikansi ≤ 0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable kinerja pegawai (Y) validitasnya terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan	0.893	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.734	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.830	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 4 diatas, diketahui jika setiap variable bernilai Cronbach's Alpha \geq 0.060, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner di setiap variable penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22709298
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.062
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

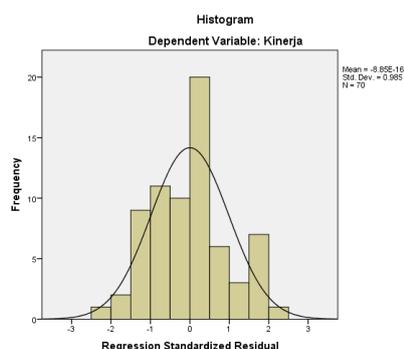
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

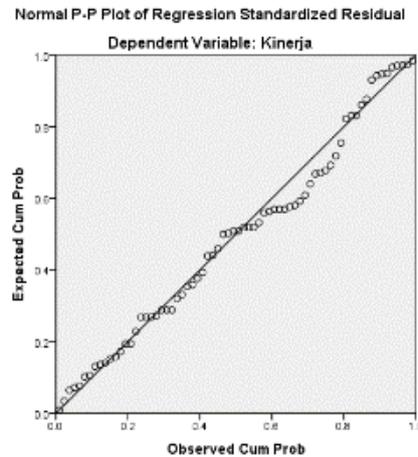
Berdasarkan table 5 diatas, dipahami jika nilai signifikansinya ialah $0.200 > 0.05$, serta mendapatkan kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan data yang berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas, dipahami jika seluruh variable berdistribusi normal. Karena bentuk kurva histogram menyerupai lonceng yang simetris atau parabola dengan puncak di titik 0, maka kesimpulannya ialah asumsi normalitas telah terpenuhi dari model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 2, dapat dipahami apabila persebaran data ada disekitaran garis diagonal serta persebaran data dekat dari garis diagonal dan tetap bersearah dengan garis diagonal, yang kesimpulannya ialah asumsi normalitas sudah dipenuhi dari model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.994	1.006
Kompensasi	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 6 diatas, dapat dipahami jika nilai tolerance pada variable kepemimpinan (X_1) serta variable kompensasi (X_2) ialah $0.994 > 0.10$ dan nilai VIF adalah $1.006 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Table 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.444	26.743	2	67	.000	1.559

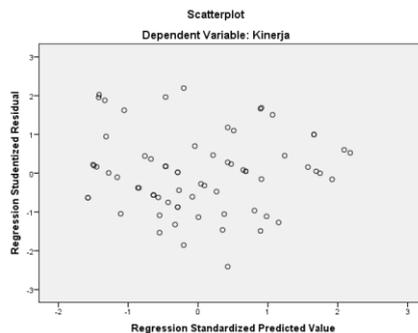
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 7, diketahui jika $dU < DW < (4 - dU)$, dimana $1.6715 < 1.559 < 2.3285$, yang kesimpulannya ialah tidak mengalami autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 3, dapat dipahami jika penyebaran titik-titik bersifat acak serta pola yang teratur tidak terbentuk, dan tersebar merata diatas atau dibawah garis nol pada sumbu Y. Sehingga heteroskedastisitas tidak dialami oleh model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.650	3.572		2.702	.009
	Kepemimpinan	.381	.057	.613	6.711	.000
	Kompensasi	.172	.072	.218	2.390	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Sebagaimana tercantum dalam table 8, berikut ialah persamaannya:

$$Y = 9.650 + 0.381X_1 + 0.172X_2 + \epsilon$$

Adapun penjelasan dari model regresi linear tersebut adalah:

- Nilai konstanta sejumlah 9.650, menunjukkan bahwa apabila variable kepemimpinan (X_1) serta kompensasi (X_2) diabaikan sehingga nilai kinerja pegawai (Y) sejumlah 9.650.
- Nilai koefisien regresi variable kepemimpinan (X_1) bernilai positif sejumlah 0.381, maka ditunjukkan apabila setiap kenaikan 1% variable kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sejumlah 38.1%.
- Nilai koefisien regresi variable kompensasi (X_2) bernilai positif sebesar 0.172, maka ditunjukkan jika setiap kenaikan 1% variable kompensasi (X_2) sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sejumlah 17.2%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Table 9. Uji Parsial (Uji T)

<u>Coefficients^a</u>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.650	3.572		2.702	.009
	<u>Kepemimpinan</u>	.381	.057	.613	6.711	.000
	<u>Kompensasi</u>	.172	.072	.218	2.390	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Sebagaimana tercantum dalam table 9, dapat diketahui bahwa:

- Pada variable kepemimpinan bernilai $t_{hitung} > t_{table}$ yakni $6.711 > 1.670$ serta signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga mendapatkan hasil penerimaan hipotesis, artinya pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- Pada variable kompensasi bernilai $t_{hitung} > t_{table}$ yakni $2.390 > 1.670$ serta bersignifikansi $0.020 < 0.05$. Sehingga mendapatkan hasil penerimaan hipotesis, artinya pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Table 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.207	2	136.603	26.743	.000 ^b
	Residual	342.236	67	5.108		
	Total	615.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 10, dapat dipahami jika nilai $f_{hitung} > f_{table}$ dimana $26.743 > 3.13$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga, dapat menghasilkan adanya penerimaan H_a dan penolakan H_0 , yang berarti bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.427		2.260

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan table 11, dipahami jika nilai R square sejumlah 0.444. Ini menunjukkan bahwa 44.4% variasi dalam kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan dan variable kompensasi, sementara itu sisanya adalah 55.6% pengaruhnya datang dari variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial (uji T) bernilai $t_{hitung} > t_{table}$ dimana $6.711 > 1.670$ serta signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis 1 (H_1) dapat diterima untuk

penelitian ini. Arah pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan kontribusi secara bersamaan sebesar 0.381 atau 38.1%.

Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sandi Maulana & Yusep Budiansyah (2023) yang melibatkan 30 sampel pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang serupa diperoleh oleh Muhammad Tahir (2021) dengan menerapkan sampel sejumlah 81 pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPDRD) Provinsi Sumatera Utara, yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini terlihat dari uji parsial (uji T) bernilai $t_{hitung} > t_{table}$ dimana $2.390 > 1.670$ serta signifikansi $0.020 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 (H_2) dalam penelitian ini diterima. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi yang diterima oleh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka kinerja pegawai akan meningkat juga secara bersamaan sebesar 0.172 atau 17.2%.

Temuan penelitian ini berselaras dengan penelitian sebelumnya oleh Yougga Eka Nanda Prasethio Mutiara & Sumiati (2023) yang menerapkan 40 sampel pegawai kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dan menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan Dwi Teguh Wibowo & Darlius (2020) yang menerapkan 80 sampel pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Jawa Barat, menghasilkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hal ini dibuktikan melalui uji simultan (uji F) bernilai $f_{hitung} > f_{table}$ yakni $26.743 > 3.13$ serta signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka hipotesis 3 (H_3) pada penelitian ini diterima. Arah pengaruh positif ini mengindikasikan

bahwa jika kepemimpinan dan kompensasi meningkat secara bersamaan, maka kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga akan mengalami peningkatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diadakan oleh Muhammad Ridwan (2018) yang melibatkan 60 sampel karyawan PT Arilum, dan menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dengan kompensasi pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Dwi Teguh Wibowo & Darlius (2020) penelitian ini menerapkan 80 sampel pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Jawa Barat, menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan variable kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut—kepemimpinan dan kompensasi—berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan sistem kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-23). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, S., & Budiansyah, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3639–3646. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1990>

- Prasethio Mutiara, Y. N., & Sumiati. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(11), 3567–3583. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.1023>
- Ridwan, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pekerja proyek pada PT ARILUM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 97–109. <https://core.ac.uk/download/pdf/337611916.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (7th ed.). United States: Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Tahir, M. (2021). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara. *Tijarah*, 2(22), 91–100. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/4057>
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Wibowo, D. T., & Darlius. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Karawang Jawa Barat. *Jurnal Satria Mandiri*, 6(1), 54–67. <https://doi.org/10.54964/satryamandiri.v6i1.340>