

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Richard Yuda¹, Iwan Kusnadi²

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail: richardyuda@gmail.com
Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail: kawan.cell07@gmail.com

Histori Naskah

ABSTRACT

This research is based on the background to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance in the Regional Public Company (PERUMDA) Tirta Muare Ulakan Sambas Regency, This research aims to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance both partially and simultaneously in the Regional Public Company (PERUMDA) Tirta Muare Ulakan Drinking Water Sambas Regency. The research method used was a quantitative approach, where the sample used was 33 respondents at the Regional Public Company (PERUMDA) of Tirta Muare Ulakan Drinking Water, Sambas Regency. The data collection uses questionnaires and documentation. Meanwhile, the data analysis technique uses validity test and reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, partial test (t test), simultaneous test (F test) and determination coefficient test (R²). The variables in this study are the independent variables are leadership style (X1) and compensation (X2), while the dependent variable of this study is performance (Y). The results of this study show that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance with a $t_{cal} > t_{table}$ value ($5,596 > 1,697$) or can be seen from $Sig(0.000)$ t_{table} ($3,821 > 1,697$) or can be seen from $Sig(0.001)$ F_{table} ($95,024 > 3,320$) and $Sig(0.000)$.

Keywords : Leadership Style, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana sampel yang digunakan sebanyak 33 responden pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) serta uji koefisien determinasi (R²). Variabel dalam penelitian ini yakni variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,596 > 1,697$) atau dapat dilihat dari $Sig(0.000)$, t_{tabel} ($3,821 > 1,697$) atau dapat dilihat dari $Sig(0.001)$, F_{tabel} ($95,024 > 3,320$) dan nilai

Kata Kunci : Sig (0,000).
Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusianya. Baik buruknya sesuatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dalam membentuk sumber daya manusia yang berkompeten serta mempunyai kualitas, diperlukan keterampilan dalam mengelola sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia tidak memenuhi standar perusahaan, bisa dipastikan mengalami penurunan kinerja. Guna memenuhi standar tersebut maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional (Arrum, 2022).

Mempunyai sumber daya manusia yang baik dan profesional diharapkan mampu mengeluarkan peran yang cukup aktif teruntuk manajemen perusahaan seperti perencana, pelaksana maupun pengawas bagi perusahaan. Apabila suatu perusahaan sudah mempunyai sumber daya manusia yang cukup baik dan kebutuhannya sudah terpenuhi, dengan begitu kinerja karyawannya juga akan meningkat. Dengan meningkatnya kinerja dari setiap karyawan, hal tersebut memberi sinyal bahwa perusahaan mempunyai tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya (Bunga, 2022).

Kinerja merupakan suatu tingkat kemampuan dan kemajuan seorang karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas, tanggungjawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Nurhawaena, 2019).

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, kepemimpinan yang dibutuhkan yaitu kepemimpinan yang bisa memberikan pengarahan dan memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kepada karyawan adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok (Naila, 2022).

Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting, karena dari disinilah pemimpin perusahaan akan mencerminkan upaya peningkatan kesejahteraan karyawannya. Suatu perusahaan wajib memperhatikan pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (Ni Made & Dewi, 2016).

Berdasarkan hasil prasurvei yang terjadi pada gaya kepemimpinan adalah pimpinan tidak menerapkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, meskipun telah tertulis dalam peraturan Perusahaan. Sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan yang berprestasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan guna untuk memelihara kinerja yang baik (Riko, 2024).

Berdasarkan hasil prasurvey yang terjadi pada kompensasi adalah ketidakseimbangan antara kerja yang signifikan dan kompensasi yang diberikan, porsi kerja yang diberikan melebihi haknya terutama dibidang perencanaan, sehingga memicu ketidakpuasan karyawan yang berakibat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan kompensasi yang diberikan (Riko, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dikatakan kuantitatif karena penelitian ini menganalisis data yang bersifat angka atau statistik. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh/hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Hardani, 2020).

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data dari responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan tujuan mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode ini memungkinkan pengumpulan data secara cepat dan memungkinkan peneliti untuk mengukur tanggapan dari sampel yang lebih besar dengan hasil yang lebih objektif (Sugiyono, 2016).

Selain kuesioner, metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang tidak dapat diperoleh melalui kuesioner. Dokumentasi mengacu pada pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis atau arsip, seperti catatan administrasi, laporan keuangan, atau data karyawan perusahaan (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang berjumlah 33 karyawan pada PERUMDA Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas diambil sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah mode regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Jika tidak terjadi masalah asumsi klasik maka model regresi linear berganda layak digunakan. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi diantaranya:

a. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1543.58005934
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.097
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah 2024

Dari tabel di atas, Asymp.sig (2-tailed) menunjukkan nilai $0,114 > 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Std. C	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1	(Constant)	4309.856	1513.686		2.847	.008		
	X1	.350	.063	.586	5.596	.000	.414	2.416
	X2	.267	.070	.400	3.821	.001	.414	2.416

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, karena pada nilai *tolerance* untuk semua variabel independen yaitu X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) yaitu $0,414 > 0,100$. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	230.552	882.332		.261	.796
	Gaya Kepemimpinan	.036	.036	.273	.992	.329
	Kompensasi	-.005	.041	-.036	-.130	.897

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data yang diolah 2024

Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni 0,329 (X1) dan 0,897 (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi berganda dalam penelitian layak digunakan dalam melakukan hipotesis penelitian.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel

dependen. Pengujian analisis regresi linier berganda akan menghasilkan suatu model regresi yang menjadi bahan interpretasi hubungan variabel dependen dan independen dengan melihat nilai taraf signifikansi (α)=0,05 (Suliyanto, 2011).

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4309.856	1513.686		2.847	.008
	Gaya Kepemimpinan	.350	.063	.586	5.596	.000
	Kompensasi	.267	.070	.400	3.821	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah 2024

Pada tabel disimpulkan persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 4309.856 + 0,350 (X1) + 0,267 (X2) + e$. Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) persamaan di atas memiliki nilai positif sebesar 4309.856. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dan kompensasi yang artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi baik, maka kinerja akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,350. Tanda positif artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi memiliki nilai positif sebesar 0,267. Tanda positif artinya menunjukkan bahwa kompensasi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5
Output SPSS Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4309.856	1513.686		2.847	.008
	Gaya Kepemimpinan	.350	.063	.586	5.596	.000
	Kompensasi	.267	.070	.400	3.821	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu (5.596 > 1.697). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t pada variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu (3.821 > 1.697). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Kriteria uji F yang digunakan dalam penelitian ini jika nilai F hitung > F tabel dikatakan berpengaruh secara simultan.

Tabel 6
Output SPSS Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483002657.395	2	241501328.697	95.024	.000 ^b
	Residual	76244460.787	30	2541482.026		
	Total	559247118.182	32			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) adalah 0,000. Sedangkan nilai Fhitung sebesar 95.024, dan Ftabel 3.320 (95.024 > 3.320). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Dengan pengukuran koefisien determinasi ini akan dapat diketahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang diuji (Sihabudin, 2021).

Tabel 7
Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.855	1594.203
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R² pada model regresi sebesar 0,855 yang artinya 85,5% variasi dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) memberikan pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama, sedangkan sisanya 14,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, yang mencakup terkait dengan judul penelitian, permasalahan yang diidentifikasi, tujuan yang ingin dicapai serta hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang bisa dijelaskan yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar 5,596 yang lebih besar daripada *t* tabel (1,697) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), yang menandakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi yang jelas, arahan yang tepat, serta dukungan yang memadai kepada bawahan (Siagian, 2002).

Pengaruh positif dan signifikan ini dapat dijelaskan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh pemimpin yang responsif dan berorientasi pada tujuan. Pemimpin yang mampu memberi arahan yang baik dan membangun lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik (Wibowo, 2016). Selain itu, kepemimpinan yang memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja mereka, cenderung menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga kinerja karyawan meningkat (Sedarmayanti, 2011).

b. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, nilai *t* hitung sebesar 3,821 lebih besar dari *t* tabel (1,697) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$), menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan (Hasibuan, 2005).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena merupakan salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan. Menurut penelitian oleh Hasibuan, kompensasi yang adil dan layak meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Kasmir, 2016). Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih bersemangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, menurut Kasmir, kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat memicu peningkatan kinerja karena karyawan merasa kontribusi mereka dihargai oleh perusahaan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi bisa menyebabkan penurunan motivasi kerja, sedangkan kompensasi yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya (Sunyoto, 2012). Oleh karena itu, kompensasi yang memadai tidak hanya

berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga sebagai pendorong utama peningkatan kinerja.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Nilai Fhitung sebesar 95.024 lebih besar dari Ftabel (3.320) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa ketika gaya kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang memadai diterapkan secara bersamaan, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan (Rivai & Sagala, 2011).

Pengaruh positif ini dapat dijelaskan dari dua sudut pandang. Pertama, gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, memberi apresiasi, dan mendukung perkembangan karyawan, mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2005).

Kedua, kompensasi yang memadai dapat memberikan kepuasan finansial dan non-finansial kepada karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan membuat mereka merasa dihargai, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan (Handoko, 2003). Kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang memadai berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan (Sutrisno, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap hipotesis telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb. Group). Volume 1 Nomor I.
- Handoko, T. H. (2003). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFPE.
- Hardani, Dkk. (2020). "Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif". (Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu), 240.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)". Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noviyanti, Naila Yusti. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Ady Di Kabupaten Jember", Skripsi Ekonomi & Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jember.
- Nurhawaena. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening", Skripsi Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Nurwana, Arrum. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cepat Versi Arli Singkawang" Skripsi Institut Agama Islam Negeri Pontianak.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik". Jakarta: Rajawali Pers.
- Saphira, Bunga Salsabilla. (2022) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pelangi Cahaya Sempurna), Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihabudin, Dkk. (2021). "Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis Spss". (Banyumas : Cv. Pena Persada).
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). "Ekonometrika, Terapan-Teori Dan Aplikasi Dengan Spss". (Yogyakarta: Cv. Andi Offset).
- Sunyoto, D. (2012). "Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wawancara Dengan Riko Dan Beberapa Karyawan Lain, Tanggal 9 November 2023 Di Perumda Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas.

Wibowo. (2016). "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.