Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 4, Desember 2026

PENGARUH REKRUTMEN, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LINGGOJATI BERKAH UTAMA

Febriyanti [1], Sabar Sutia [2], Hestin Agustantri [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
STIE Kusuma Negara,Indonesia
ffebriyanti270@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of recruitment, transactional leadership style, and compensation on employee performance at PT Linggojati Berkah Utama. This research involved 40 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results indicate that recruitment has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 16.699 and a significance level of 0.000. Transactional leadership style also has a positive and significant partial effect, with a t-value of 14.083 and a significance level of 0.000. Similarly, compensation has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 15.053 and a significance level of 0.000. Simultaneously, recruitment, transactional leadership style, and compensation have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 532.743 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) is 0.978, indicating that the three independent variables explain 97.8% of the variation in employee performance, while the remaining 2.2% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Recruitment, Transactional Leadership Style, Compensation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Linggojati Berkah Utama. Penelitian ini melibatkan 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 16,699 dan signifikansi 0,000. Gaya kepemimpinan transaksional juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 14,083 dan signifikansi 0,000. Demikian pula, kompensasi secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 15,053 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 532,743 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,978 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 97,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 2,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional, mencapai target yang telah ditetapkan, serta mendukung pencapaian hasil kerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, termasuk proses rekrutmen, gaya kepemimpinan, dan pemberian kompensasi. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan dengan kualitas tenaga kerja yang diperoleh, arahan yang diberikan pimpinan, serta penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya.

PT Linggojati Berkah Utama merupakan perusahaan yang memiliki 40 karyawan dan terbagi ke dalam beberapa bagian, yaitu pemasaran (marketing), keuangan, dan penagihan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi yang diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal.

Salah satu gambaran kinerja karyawan dapat dilihat melalui pencapaian target penjualan perusahaan. Data penjualan PT Linggojati Berkah Utama

menunjukkan adanya perbedaan pencapaian target pada periode 2022 sampai dengan 2024. Pada Maret 2022, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 10 unit dan berhasil merealisasikan penjualan sebanyak 12 unit atau mencapai 120%. Namun, pada September 2024, target penjualan ditetapkan sebanyak 15 unit, sedangkan realisasi penjualan tercatat 0 unit atau 0%. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa pencapaian target penjualan belum konsisten. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan hasil kerja karyawan dan mencapai target perusahaan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses penting bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen yang tepat diharapkan dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tanggung jawab yang akan dijalankan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dan kebutuhan pekerjaan dapat menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, proses rekrutmen perlu diperhatikan agar perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Gaya kepemimpinan ini berkaitan dengan pemberian arahan, penetapan target, pengawasan, serta penghargaan dan konsekuensi berdasarkan pencapaian kerja karyawan. Arahan dan target yang jelas dapat membantu karyawan memahami tugas serta tanggung jawabnya. Dalam konteks perusahaan, penerapan kepemimpinan transaksional perlu diperhatikan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Faktor berikutnya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mendukung motivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh sebab itu,

kesesuaian kompensasi dengan kontribusi karyawan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Penelitian Ari Anggara (2023) mengenai rekrutmen menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Muhammad Irfan Hanif dan Fuad Mas'ud (2024) membahas pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maulana Naufal Hanif dan Suhana (2024) juga mengkaji gaya kepemimpinan transaksional, pemberdayaan psikologis, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gratia Husada Farma Semarang. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat berbeda sesuai dengan objek dan kondisi penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat ruang untuk menguji rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi secara bersama-sama dalam satu model penelitian pada objek perusahaan yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada PT Linggojati Berkah Utama dengan mempertimbangkan kondisi pencapaian target penjualan serta permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang telah diuraikan. Pengujian terhadap ketiga variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitannya dengan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Linggojati Berkah Utama. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengolah data hasil pengukuran variabel melalui kuesioner dan menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Objek penelitian adalah karyawan PT Linggojati Berkah Utama, perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan jasa produk Wika Solar Water Heater (SWH), yang berlokasi di Jalan H. Basyar Raya No. 10-A, Jaticempaka, Pondok Gede, Bekasi. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu September sampai dengan Desember 2025, yang mencakup kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Linggojati Berkah Utama yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 40 karyawan. Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang berasal dari dokumen perusahaan dan sumber lain yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara terstruktur dengan pihak manajemen atau pimpinan perusahaan, observasi, serta dokumentasi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi pendukung, seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, uraian jabatan, dan dokumen perusahaan lainnya. Pengukuran jawaban responden dilakukan menggunakan skala Likert.

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel

independen meliputi rekrutmen (X1), gaya kepemimpinan transaksional (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Rekrutmen diukur melalui sumber rekrutmen, seleksi, dan proses penerimaan karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional mencakup pemberian penghargaan, pengawasan aktif, dan tindakan pimpinan terhadap penyimpangan atau kesalahan kerja. Kompensasi mencakup kompensasi finansial dan nonfinansial, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel yang dianalisis sebagai hasil kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

b_1,b_2,b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Rekrutmen

X_2 : Gaya kepemimpinan

X_3 : Kompensasi

e : Kesalahan atau residual

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada PT Linggojati Berkah Utama dengan melibatkan 40 karyawan sebagai responden. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang terdiri atas 39 butir pernyataan mengenai rekrutmen,

gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS 21.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden terdiri atas 15 orang laki-laki (37,50%) dan 25 orang perempuan (62,50%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan SMP berjumlah 3 orang (7,50%), SMA/SMK sebanyak 32 orang (80,00%), dan 5 orang (12,50%) berasal dari jenjang pendidikan lainnya sebagaimana tercantum dalam data penelitian. Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai latar belakang karyawan yang menjadi responden penelitian.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil pengujian validitas dalam skripsi menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya, pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap setiap variabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian.

Hasil uji normalitas melalui grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,780 dan VIF sebesar 1,282. Variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,766 dan VIF sebesar 1,305, sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,796 dan VIF sebesar 1,257. Seluruh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pengujian linearitas juga menunjukkan adanya hubungan linear antara masing-masing variabel independen dan kinerja karyawan. Pada hubungan rekrutmen dengan kinerja karyawan, nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 dan *deviation from linearity* sebesar 0,198. Pada hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,027 dan *deviation from linearity* sebesar 0,809. Hasil pengujian hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan juga menunjukkan terpenuhinya asumsi linearitas. Berdasarkan hasil tersebut, model memenuhi pengujian asumsi klasik yang dilaporkan dalam penelitian.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3{,}522 + 0{,}610X1 + 0{,}668X2 + 0{,}694X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 3,522 merupakan nilai kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen dianggap bernilai nol. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,610 menunjukkan hubungan positif antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan satu satuan pada rekrutmen diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,610 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,668 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan transaksional diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,668 satuan. Sementara itu, koefisien kompensasi sebesar 0,694 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada kompensasi diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,694 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ketiga koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% dan

nilai t-tabel sebesar 2,028. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	Sig	Ket
Rekrutmen (X1)	16,699	0,000	sig
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	14,083	0,000	sig
Kompensasi (X3)	15,053	0,000	sig

Berdasarkan Tabel 1, variabel rekrutmen memperoleh nilai t-hitung sebesar 16,699, lebih besar daripada t-tabel 2,028, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Variabel gaya kepemimpinan transaksional memperoleh nilai t-hitung sebesar 14,083, lebih besar daripada t-tabel 2,028, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Variabel kompensasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 15,053, lebih besar daripada t-tabel 2,028, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Selanjutnya, pengujian secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-hitung	Signifikansi	Keterangan
532,743	0,000	signifikan

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai F-hitung sebesar 532,743 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Linggojati Berkah Utama. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square sebesar 0,978. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 97,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 2,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linggojati Berkah Utama. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 16,699 dan signifikansi 0,000. Hasil analisis deskriptif dalam skripsi juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap indikator rekrutmen, yang meliputi sumber rekrutmen, metode penarikan pegawai, dan proses seleksi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi pekerjaan dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan dapat mendukung penyelesaian tugas secara lebih efektif serta membantu pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2019) serta Sari dan Widodo (2021) sebagaimana dirujuk dalam skripsi, yang menunjukkan keterkaitan positif antara rekrutmen dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 14,083 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT Linggojati Berkah Utama.

Gaya kepemimpinan transaksional berkaitan dengan pemberian arahan, penetapan target, pengawasan, penghargaan, serta

tindakan koreksi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Penerapan unsur-unsur tersebut dapat membantu karyawan memahami standar kerja dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Ketika pimpinan memberikan arahan dan penghargaan secara jelas serta melakukan pengawasan terhadap pekerjaan, karyawan memiliki pedoman yang lebih terarah dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan. Pimpinan perlu menjaga konsistensi dalam memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linggojati Berkah Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 15,053 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Kondisi tersebut dapat mendukung motivasi dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi perlu memperhatikan kesesuaian antara imbalan yang diberikan dengan tanggung jawab serta kontribusi karyawan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya menjadi bentuk balas jasa, tetapi juga salah satu aspek yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linggojati Berkah Utama. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 532,743 dan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,978 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut

mampu menjelaskan 97,8% variasi kinerja karyawan dalam model penelitian.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi juga dengan beberapa aspek pengelolaan sumber daya manusia yang saling mendukung. Rekrutmen membantu perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Gaya kepemimpinan transaksional memberikan arahan, target, penghargaan, dan pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Ketiga aspek tersebut apabila dikelola secara tepat dapat membentuk kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses rekrutmen, penerapan kepemimpinan, dan pemberian kompensasi secara bersamaan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Linggojati Berkah Utama, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 16,699 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi pekerjaan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 14,083 dan signifikansi 0,000. Pemberian arahan, penetapan target, pengawasan, serta penghargaan dari pimpinan menjadi aspek yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 15,053 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi salah satu faktor pendukung kinerja karyawan.

Secara simultan, rekrutmen, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 532,743 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,978 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 97,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 2,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Linggojati Berkah Utama perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas proses rekrutmen, menerapkan kepemimpinan transaksional secara konsisten, serta memperhatikan kesesuaian pemberian kompensasi dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terpadu diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan transformasional, transaksional, dan motivasi kerja*.

Atmabrata, C., Mujahid, & Muin, S. A. (2023). The influence of recruitment training motivation and leadership style on improving employee performance. *Journal LA Bisecoman, 4*(4), 163–183. https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v4i4.1497

Devriady, A., Pradipta, S. W., Prasetyo, T., & Fajri, C. (2022). An analysis of the effect of organizational climate, compensation, and leadership style on employee performance at Pelni Hospital Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology and Other (IJEIT), 5*(2), 25–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.6400032

Endrawati, T., Hartanto, Wiryawan, D., Subekti, & Ali, H. (2023). The influence of leadership style, compensation and motivation on employee performance in vehicle trader company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi), 9*(4), 1298–1303.

Fadhila, G. A., & Yuniawan, A. (2021). Recruitment, compensation, and leadership on employee performance with the supervision of PT Garuda Indonesia's airline. *Management Analysis Journal*.

Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9*(1), 194–204.

Ghozali, I. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*.

Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrich: Journal of Management, 13*(1).

Hanif, M. I., & Mas, F. (2024). (Studi pada karyawan PT Larissa Konstruksi). *Diponegoro Journal of Management, 13*, 1–13.

Hanif, N. M., & Suhana. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, pemberdayaan psikologis, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gratia Husada Farma Semarang. *Jurnal Niara, 17*(2), 395–406.

Harahap, A. S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). PT Penamuda Media.

Hasanuddin, Saing, B., & Siagian, R. (2025). *Kepemimpinan: Teori dan praktik*.

Hasibuan, D. H. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 20).

Hermawan, D. S. (2020). *Rekrutmen dan seleksi: Antara nepotisme dan profesional*.

Ibrahim, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Idan, S. (2025). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT San-N-Garmindo Tasikmalaya. *Jurnal Media Teknologi, 11*, 140–150.

Jufrizen. (2021). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating*.

Junaedi, F. A., & Sabariah, E. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika, 1*, 60–67.

Karim, A., Basalamah, S., Alam, R., & Mapparenta. (2015). Leadership behavior and compensation on employee satisfaction and performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES), 4*(6), 44–50.

Kezia, E., & Nurwanti. (2024). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *E-Jurnal Manajemen TSM, 4*(2), 289–298.

Khaeratulnisa, I., Rusydi, M., & Harrang, A. (2025). The effect of recruitment, placement and motivation on employee performance at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. *Eduvest-Journal of Universal Studies, 5*(3), 2744–2755.

Kusnadi, E. (2022). Transactional leadership styles on employee performance. *Jurnal Ekonomi, 11*(2), 1051–1058.

Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Cetakan ke-3). Universitas Islam Negeri.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). *Kompetensi dan kompensasi pegawai*.

Marnisah, L. (2019). *Hubungan industrial dan kompensasi*.

Maulidina, W., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industri Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(1), 529–538.

Nasution, T., & Suciyandhani, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia berbasis karakter*.

Nurjaman, R. (2025). *Kepemimpinan publik*.

Pamungkas, N. A., & Widayati, N. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM, 1*(4), 165–174.

Panimba, R., Sambara, K., & Rasinan, D. (2025). The influence of recruitment on employee performance at PT Toarco Jaya Toraja Utara. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4*(2), 4417–4422.

Prayogi, M. A., & Sundari, S. (2023). *Peran manajemen sumber daya manusia: Dalam menghasilkan kinerja karyawan perusahaan perkebunan*.

Puti, S. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan CV AJP. *Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang, 6*(1), 81–84.

Ratnasari, S., Widiyah, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Nora, E. (2020). *Kinerja karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.

Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 12*(4), 1086–1100.

Rizal, I. M. (2023). *Strategi rekrutmen pejabat struktural di perguruan tinggi*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior*.

Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 19*(1), 139–153.

Rumengan, Y. H. (2025a). *Dasar-dasar kepemimpinan dalam organisasi*.

Rumengan, Y. H. (2025b). *Dasar-dasar kepemimpinan dalam organisasi*.

Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), 8*, 1–10.

Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi kinerja karyawan*.

Sudiro, A., & Ardika, O. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*.

Supriyanti, N., & Setiorini, A. (2022). Pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Tainan Enterprises Indonesia 3. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 10*(3).

Syihabudhin, Rahmawati, D., Wibowo, Nyuherno, A., Ismawati, L., &

Hasani, H. S. (2024). *Manajemen kinerja dan kompensasi*.

Tatoya, A., Latif, N., & Rina. (2025). The effect of compensation, leadership, and work discipline on employee performance. *International Journal of Business Law and Education, 6*(1), 339–344.

Widowati, Putri, L. L., & Utomo, S. B. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 4*(2), 491–498. https://doi.org/10.32493/jism.v4i2