

PENGARUH HUBUNGAN KERJA ANTAR PEGAWAI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CIBINONG

Muhammad Hafiz Talla Munawar^{a*)}, Lies Putriana^{a)}

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: hftalla@gmail.com,

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juli 2026; accepted 10 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.207>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja antar pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibinong dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dan penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah hubungan kerja antar pegawai (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik hubungan kerja yang terjalin serta semakin adil dan tepat sistem kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan hubungan kerja dan sistem kompensasi.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

THE INFLUENCE OF WORKPLACE INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CIBINONG DISTRICT OFFICE

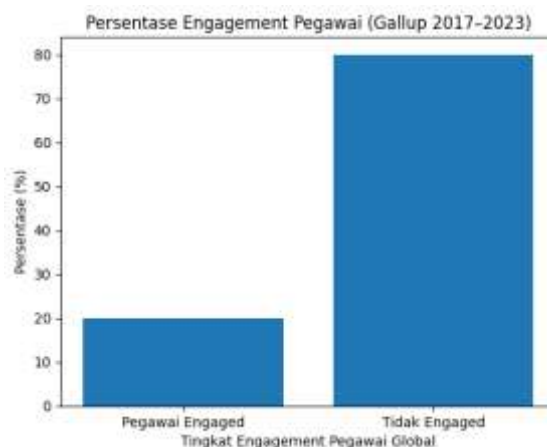
Abstract. This study aims to analyze the effect of interpersonal work relationships and compensation on employee performance at the Cibinong District Office using a quantitative approach through a survey method and questionnaires distributed to employees as respondents. The independent variables in this study are interpersonal work relationships (X_1) and compensation (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). The results show that interpersonal work relationships and compensation, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance, indicating that better work relationships and more appropriate compensation systems will improve employee performance. This study is expected to provide consideration for government institutions in improving employee performance through better work relationships and compensation systems.

Keywords: Work Relationships, Compensation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti hubungan kerja antarpegawai dan sistem kompensasi yang diterapkan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan yang sesuai kepada pegawai.

Hubungan kerja antarpegawai menjadi salah satu aspek penting yang mendukung terciptanya koordinasi, komunikasi, dan kerja sama dalam organisasi. Hubungan kerja yang harmonis memungkinkan pegawai saling bertukar informasi, memberikan dukungan, serta menyelesaikan pekerjaan secara kolaboratif. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan konflik, menurunkan efektivitas kerja, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Laporan *State of the Global Workplace* yang diterbitkan Gallup menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* secara global masih relatif rendah, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai.



Gambar 1.1 Presentase Engagement Pegawai (2017-2023)

Sumber : Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*.

Pentingnya hubungan kerja juga didukung oleh hasil penelitian Google melalui *Project Aristotle* yang menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu tim lebih banyak ditentukan oleh kualitas interaksi antaranggota dibandingkan kemampuan individu semata. Faktor *psychological safety* atau rasa aman dalam menyampaikan pendapat, berdiskusi, dan bekerja sama terbukti mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, serta keterlibatan pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, hubungan kerja yang sehat menjadi salah satu fondasi penting dalam membangun organisasi yang efektif.

Selain hubungan kerja, kompensasi merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas pegawai. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penerapan sistem kompensasi yang tepat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bergantung pada faktor organisasi lainnya, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun hubungan kerja antarpegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dan kompensasi perlu dikaji secara simultan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kecamatan Cibinong sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Keberhasilan pelayanan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal, diperlukan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai serta sistem kompensasi yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh hubungan kerja antarpegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibinong menjadi penting untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja antarpegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cibinong, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan hubungan kerja, penyempurnaan sistem kompensasi, dan peningkatan kinerja pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka untuk meneliti populasi atau sampel melalui instrumen penelitian yang terukur. Analisis data dilakukan secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Selain itu, pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh variabel independen, yaitu Hubungan Kerja Antar Pegawai (X_1) dan Kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berpijak pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel yang telah ditentukan. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh Hubungan Kerja Antar Pegawai dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibinong.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Variabel yang dimaksud adalah Hubungan Kerja Antar Pegawai (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 25. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, sebaliknya suatu butir pernyataan dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung $<$ r tabel. Berikut ini rincian uji validitas yang dilakukan pada data penelitian

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja Antar Pegawai

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,780	0,197	Valid
X1.2	0,749	0,197	Valid
X1.3	0,759	0,197	Valid
X1.4	0,607	0,197	Valid
X1.5	0,730	0,197	Valid

Dapat dilihat pada kolom nilai korelasi r hitung seluruh indikator dari X1_1 sampai X1_5 lebih besar dari r tabel (0.197), maka uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Hubungan Kerja Antar Pegawai (X_1) dinyatakan valid

Tabel 4.5 Validitas Kompensasi

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,763	0,197	Valid
X2.2	0,600	0,197	Valid
X2.3	0,790	0,197	Valid
X2.4	0,724	0,197	Valid
X2.5	0,715	0,197	Valid

Dapat dilihat pada kolom nilai korelasi r hitung seluruh indikator dari X2_1 sampai X2_5 lebih besar dari r tabel (0.197), maka uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Kompensasi (X_2) dinyatakan valid

Tabel 4.6 Validitas Kinerja Pegawai

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,977	0,197	Valid
Y.2	0,973	0,197	Valid
Y.3	0,943	0,197	Valid
Y.4	0,962	0,197	Valid
Y.5	0,969	0,197	Valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan $>$ r tabel (0.197)

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Tabel 4.1 Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0,771	Reliabel
Kompensasi	0,762	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,981	Reliabel

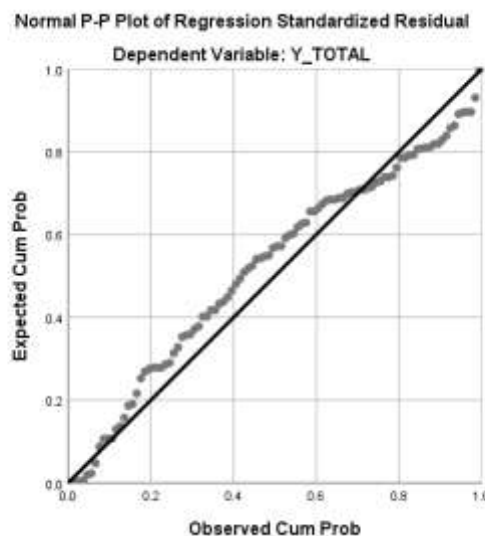
Pada Tabel di atas menunjukkan ketiga variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi ($>$ 0,60). Hal ini membuktikan bahwa alat ukur (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang baik dan dapat diandalkan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Analisis Grafik Normalitas Probability Plot

Uji normalitas secara grafis dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik pada grafik Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tampilan grafik *Normal P-Plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data (plot) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Titik-titik tidak melebar jauh dari garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, sehingga model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas secara visual

b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50445705
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.082
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.362 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .350
		Upper Bound .375

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada output SPSS, diperoleh nilai Asym Sig. (2-tailed) sebesar 0,362. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan SPSS untuk mengetahui apakah terjadi kolinearitas antara variabel X_1 dan X_2 . Hasil disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.986	2.045		.482	.631	
	Hubungan_Kerja	.100	.076	.083	1.320	.190	.986
	Kompensasi	.985	.079	.777	12.410	.000	.986

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

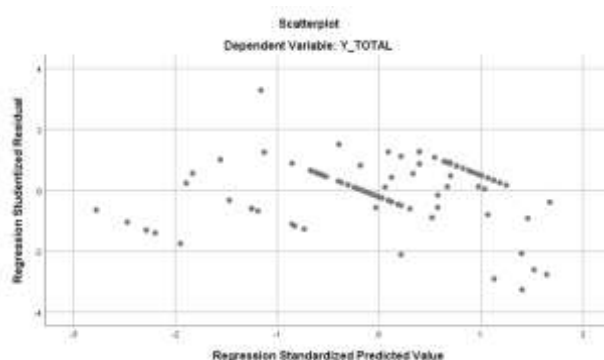
Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Hubungan Kerja (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,986 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,014 < 10$.
- 2) Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,986 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,014 < 10$.

Karena seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Berikut ini hasil pencarian *Scatterplot* dengan menggunakan SPSS 25.



Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tampilan grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga dapat digunakan datanya

D. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Hubungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1								
	(Constant)	-.986	2.045		-.482	.631		
	Hubungan_Kerja	.100	.076	.083	1.320	.190	.986	1.014
	Kompensasi	.985	.079	.777	12.410	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dengan melihat nilai pada kolom Unstandardized Coefficients (B) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,986 + 0,100X_1 + 0,985X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

X_1 = Hubungan Kerja

X_2 = Kompensasi

Interpretasi persamaan regresi:

a. Konstanta (a) = 0,986

Artinya, jika variabel Hubungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai 0 (tidak ada), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,986 satuan.

b. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,100

Nilai koefisien regresi variabel Hubungan Kerja bernilai positif sebesar 0,100. Artinya, jika Hubungan Kerja meningkat 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,100 satuan.

c. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,985

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif sebesar 0,985. Artinya, jika Kompensasi meningkat 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,985 satuan.

E. Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4. 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.617	2.530

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Hubungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap variabel dependen sesuai dengan variabel yang diteliti.

F. Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.986	2.045		-.482	.631		
	Hubungan_Kerja	.100	.076	.083	1.320	.190	.986	1.014
	Kompensasi	.985	.079	.777	12.410	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

1. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H1)

H0₁: Hubungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).H1₁: Hubungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai signifikansi variabel Hubungan Kerja (X1) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga H1₁ ditolak dan H0₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

H0₂: Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).H1₂: Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) adalah $0,00 < 0,05$, sehingga H1₂ ditolak dan H0₂ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

G. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Hubungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,314. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Hubungan Kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, Hubungan Kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di lingkungan kerja manufaktur.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat Hubungan Kerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Karyawan dinilai mampu memahami dan mengendalikan emosi pribadi, mengenali emosi orang lain, serta menjaga sikap profesional meskipun dihadapkan pada tekanan target dan tuntutan operasional yang tinggi. Kondisi ini selaras dengan karakteristik perusahaan manufaktur di wilayah Bogor yang memiliki intensitas kegiatan produksi tinggi, target kerja yang ketat, serta membutuhkan koordinasi yang erat antarbagian. Kemampuan pengelolaan emosi yang efektif berperan penting dalam mengurangi potensi konflik, meningkatkan konsentrasi kerja, serta menjaga kualitas dan produktivitas karyawan.

Temuan tersebut mendukung teori Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat Hubungan Kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta mempertahankan motivasi kerja. Kondisi ini pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Hubungan Kerja memiliki peran strategis dalam mendukung Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh signifikan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ely Kurniawati dan Ambyah Atas Aji (2024) menunjukkan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosi, memiliki empati, serta keterampilan sosial yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

H. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi positif sebesar 0,187. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan Kompensasi yang tepat mampu meningkatkan Kinerja Pegawai, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan Hubungan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Kompensasi yang diterapkan pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor tergolong dalam kategori sangat baik dan cenderung mengarah pada Kompensasi transformasional. Pimpinan dinilai mampu memberikan keteladanan, memotivasi karyawan, mendorong penerapan cara kerja yang inovatif, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan karyawan secara individual. Penerapan Kompensasi transformasional tersebut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap pimpinan, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan perusahaan manufaktur yang menuntut tingkat disiplin kerja yang tinggi, ketepatan waktu, serta kerja sama tim yang solid, peran pemimpin menjadi faktor yang sangat krusial dalam mengarahkan, memotivasi, dan menjaga semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta arahan yang jelas akan membantu karyawan memahami tujuan kerja dengan lebih baik dan meningkatkan komitmen terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Kompensasi transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Syakila Azka dan Syarifah Ida Farida (2024) pada PT Meyer Proteindo Prakarsa menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi kerja, serta keteladanan yang baik dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai secara optimal.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Hubungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun emosi orang lain mampu meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, pencapaian target, serta kerja sama tim dalam lingkungan kerja manufaktur. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan manufaktur di wilayah Bogor. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kompensasi yang diterapkan, khususnya Kompensasi transformasional, mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Pimpinan yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan karyawan secara individual dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

V. REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Ghozali, I., & Kusumadewi. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indartini, S., & Mutmainah. (2023). *Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, & Cahyono. (2015). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Erlangga.