

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TAMAN LAUT HANDAYANI KUPANG

The Effect of Participative Leadership Style and Compensation on Employee Work Productivity at Taman Laut Handayani Restaurant Kupang

Adinda Intan Yuanisa Telnoni^{1,a)}, Clarce S. Maak^{2,b)}, Rosarianto M. Amleni^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} adindadida15@gmail.com, ^{b)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

^{c)} rosariantoamleni@staf.undana.ac.id, ^{d)} putunursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau seluruh karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang yang berjumlah 49 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang sebesar 68,1 %.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

SDM adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, serta berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2021). SDM merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas organisasi, karena keberhasilan strategi dan proses bisnis sangat bergantung pada keterlibatan karyawan di dalamnya. Organisasi dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong karyawan bekerja secara optimal.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah tercapainya produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan produktif, tidak hanya berdampak pada kualitas

layanan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, seperti peningkatan daya saing, efisiensi operasional, dan keberlanjutan usaha (Sutrisno, 2021). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, termasuk kemampuan, keahlian, dan kondisi lingkungan kerja (Siagian, 2017).

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berperan serta dalam pengambilan keputusan, menyampaikan pendapat, serta terlibat dalam pemecahan masalah organisasi (Sedarmayanti, 2018). Sehingga, gaya kepemimpinan partisipatif dinilai mampu meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada organisasi jasa seperti restoran yang menuntut koordinasi tim dan kualitas pelayanan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Adnyana, dkk (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kerja (Handoko, 2016). Karyawan yang mendapat kompensasi sesuai akan merasa dihargai atas prestasi kerjanya dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih produktif. Dorongan ini seringkali berwujud pada meningkatnya rasa bangga, rasa dihargai, dan perasaan positif dalam bekerja. Rasa positif inilah yang membentuk produktivitas kerja (Hasibuan, 2016).

Restoran Taman Laut Handayani Kupang merupakan salah satu restoran *seafood* di Kota Kupang. Dalam operasionalnya, restoran ini dihadapkan pada berbagai tantangan terkait pengelolaan SDM. Berdasarkan hasil prapenelitian melalui wawancara dengan manajer Restoran Taman Laut Handayani Kupang, bapak Bram Andika Wijaya dan juga beberapa karyawan terkait pada tanggal 1 Agustus 2025, diketahui bahwa restoran mengalami penurunan citra, yang tercermin dari rendahnya penilaian di media sosial, khususnya pada aspek pelayanan yang dinilai belum optimal. Dalam situasi tersebut terlihat adanya penurunan produktivitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Upaya perbaikan dilakukan pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan pemberian kompensasi yang tepat dan proporsional. Namun masih sebagian karyawan masih menunjukkan penurunan produktivitas kerja.

Fenomena tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang (4) Untuk mengetahui

pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Hasibuan (2019) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas, efisiensi, serta pemanfaatan waktu dan sumber daya yang efektif (Simanjuntak, 2015)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan, produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Mangkunegara (2017), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, tanggung jawab dan komitmen kerja.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Thoah (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya pelibatan bawahan dalam menentukan kebijakan serta adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Sedangkan menurut Nawawi (2017) gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya peran serta karyawan dalam proses kerja, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan organisasi.

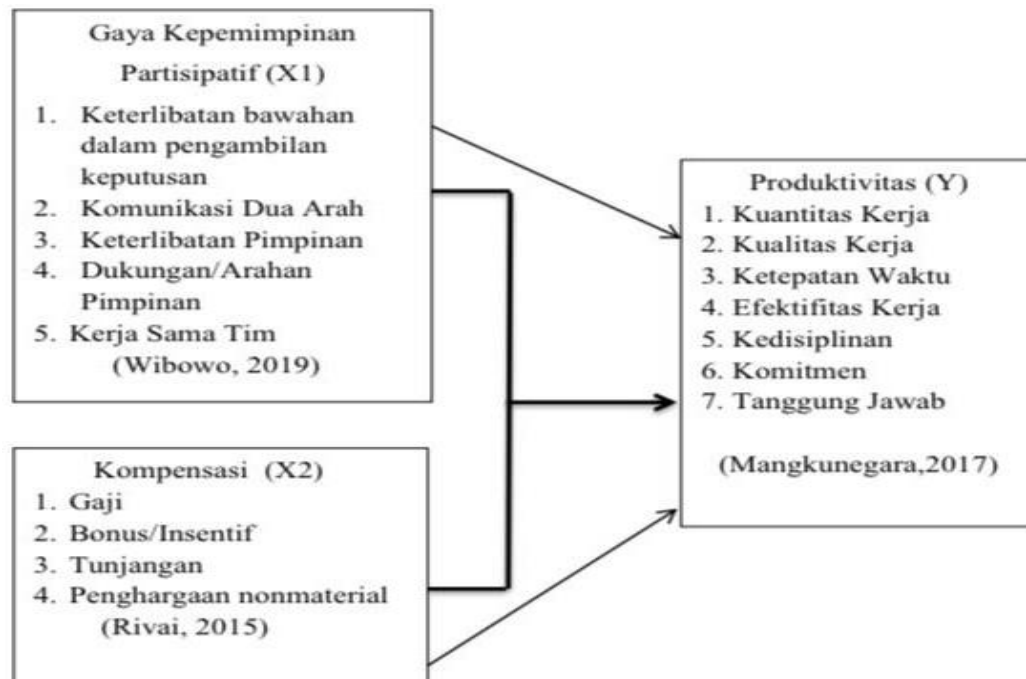
Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan keterlibatan karyawan dan peran pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Menurut Wibowo (2019) , untuk mengukur gaya kepemimpinan partisipatif diperlukan beberapa indikator yaitu; keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, keterlibatan pimpinan, dukungan dan arahan pimpinan dan kerja sama tim.

Kompensasi

Wibowo (2016) mengemukakan bahwa, kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan serta menjadi sarana untuk membangun produktivitas kerja karyawan agar mencapai hasil kerja yang lebih baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Menurut Rivai (2015), kompensasi dapat diukur melalui indikator yaitu : gaji, bonus/insentif, tunjangan dan penghargaan non material.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang.
H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang.
H3 : Diduga gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2013).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 49 orang karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Menurut Azwar (2017) bahwa validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada

kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Sedangkan uji reliabilitas menurut Wibowo (2012) digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS *statistic* versi 26.

Analisis Statistik deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran statistik atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013). Dalam menganalisis variabel, semua variabel diukur dengan instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang didalamnya terdapat pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban. Sedangkan Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan arah hubungan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Sedangkan uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variabel dependen (Keller, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Varibel	Nomor Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	1	0,665	> 0,281	Valid
	2	0,801	> 0,281	Valid
	3	0,717	> 0,281	Valid
	4	0,693	> 0,281	Valid
	5	0,779	> 0,281	Valid
	6	0,784	> 0,281	Valid
	7	0,810	> 0,281	Valid
	8	0,748	> 0,281	Valid
	9	0,838	> 0,281	Valid
	10	0,746	> 0,281	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,848	> 0,281	Valid
	2	0,855	> 0,281	Valid
	3	0,891	> 0,281	Valid
	4	0,883	> 0,281	Valid

Produktivitas (Y)	5	0,903	> 0,281	Valid
	6	0,845	> 0,281	Valid
	7	0,626	> 0,281	Valid
	8	0,770	> 0,281	Valid
	1	0,544	> 0,281	Valid
	2	0,605	> 0,281	Valid
	3	0,556	> 0,281	Valid
	4	0,592	> 0,281	Valid
	5	0,835	> 0,281	Valid
	6	0,835	> 0,281	Valid
	7	0,563	> 0,281	Valid
	8	0,789	> 0,281	Valid
	9	0,467	> 0,281	Valid
	10	0,769	> 0,281	Valid
	11	0,780	> 0,281	Valid
	12	0,680	> 0,281	Valid
	13	0,671	> 0,281	Valid
	14	0,391	> 0,281	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai korelasi *pearson* yang lebih tinggi dari r-tabel yaitu sebesar 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Oleh karena itu, setiap item pernyataan layak digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen serta gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan partisipatif	0,915	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,930	> 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,898	> 0,60	Reliabel

(Sumber :data primer diolah 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. diatas, dapat diketahui seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* yang berada di atas batas minimal > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.478	3.855		5.053
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.692	.124	.630	5.594
	Kompensasi	.320	.137	.263	2.332

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : IBM SPSS, diolah (2026)

Berdasarkan tabel regresi linear berganda diatas, dapat disusun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19,478 + 0,692X_1 + 0,320X_2$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 19,478 artinya apabila gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak ada atau nilainya adalah nol (tidak berubah), maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 19,478 poin.
2. Koefisien regresi (β_1) dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) sebesar 0,692 bermakna jika gaya kepemimpinan partisipatif mengalami kenaikan sebesar 1 poin, dan variabel kompensasi (X_2) bernilai tetap, maka nilai dari produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,692 poin.
3. Koefisien regresi (β_2) dari variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,320 bermakna kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin, dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif bernilai tetap, maka nilai dari produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,320 poin.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.478	3.855		5.053
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.692	.124	.630	5.594
	Kompensasi	.320	.137	.263	2.332

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : IBM SPSS, diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki $t_{hitung}(5,594) > t_{tabel}(2,012)$ dan $sig(0,001) < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang. Sedangkan variabel kompensasi memiliki $t_{hitung}(2,232) > t_{tabel}(2,012)$ dan $sig(0,024) < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang.

Uji Simultan

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1859.164	2	929.582	52.349	<.001 ^b
	Residual	816.836	46	17.757		
	Total	2676.000	48			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Sumber : IBM SPSS, diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} (52,349) > F_{tabel} (3,20) dan signifikansi (0,001) < α (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $\rho < \alpha$. Karena F_{hitung} (52,349) > F_{tabel} (3,20) dan signifikansi (0,001) < α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.681	4.214

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif

(Sumber : IBM SPSS, diolah 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang sebesar 68,1 % sedangkan sisanya 31,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang. Hal ini sesuai dengan konsep yang disampaikan Sedarmayanti (2018) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dinilai mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal karena ada

keterlibatan karyawan sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan.

Temuan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan manajerial dan penerapan komunikasi dua arah telah berjalan dengan baik. Karyawan sering dilibatkan melalui pemberian saran dan masukan pada rapat dan *briefing* yang dilakukan setiap pagi. sehingga karyawan merasa diargai serta memahami semua tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih terarah. Karyawan memperoleh arahan yang jelas sehingga memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, akibatnya karyawan jarang melakukan kesalahan kerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Selain itu, adanya keterlibatan , dukungan dan arahan pimpinan yang diterapkan telah mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien. Karyawan Restoran Taman laut Handayani Kupang merasa memiliki inisiatif yang tinggi serta dapat bekerja secara individual maupun kerja sama tim. Pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rahma dan Andi (2025) yang mengemukakan gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana semakin baik penerapan gaya kepemimpinan partisipatif maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang. Penerapan kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan konsep yang disampaikan Simamora (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan, melainkan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, bekerja lebih disiplin, mempunyai inisiatif tinggi serta memberikan pelayanan yang semakin baik kepada pelanggan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, tingkat kesalahan kerja yang dilakukan karyawan juga cenderung menurun. Hal ini disebabkan karyawan berasumsi bahwa kompensasi yang diterima juga mencakup aspek pemenuhan kesejahteraannya sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi pula. Peningkatan tersebut pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang semakin baik. Oleh karena itu, kompensasi baik melalui gaji yang dibayarkan tepat waktu , bonus/insentif yang tepat, tunjangan yang sesuai dan penghargaan non material yang adil dinilai memiliki peran penting meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nahak ,dkk (2024) bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan produktivitas kerja

karyawan secara keseluruhan. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang

Berdasarkan uji F dan uji koefisien determinasi pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang sebesar 68,1 % . Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan pada restoran tersebut..

Temuan pada restoran Taman Laut Handayani Kupang mengimplikasikan bahwa karyawan telah merasakan adanya keterlibatan dalam proses kerja serta kompensasi yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang mereka lakukan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana mereka bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor melainkan beberapa faktor yang saling berkaitan erat seperti gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi . Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari aspek kepemimpinan maupun sistem kompensasi yang diberikan organisasi. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Analisis dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Lein,dkk (2023) bahwa kepemimpinan partisipatif dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Realitas ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan yang erat dalam menentukan produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, hasil, dan pembahasan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Taman Laut Handayani Kupang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif melalui rentang skor diperoleh gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan system kompensasi berjalan efektif serta karyawan telah menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang optimal dalam bekerja untuk mencapai tujuan restoran. Hal ini bertentangan dengan pendapat dan evaluasi manajer bahwa, meskipun telah diterapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi, produktivitas tetap menurun. Sebaliknya produktivitas kerja justru meningkat. Penurunan produktivitas diasumsikan dapat disebabkan dari faktor lain yang tidak diteliti penulis.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan partisipatif dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dapat membuktikan dan memperkuat teori serta penelitian sebelumnya bahwa semakin tinggi atau sering penerapan gaya kepemimpinan partisipatif maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana kompensasi dapat menjadi salah faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada restoran. Hal ini dapat membuktikan dan memperkuat teori serta penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan Restoran Taman Laut Handayani Kupang.
4. Hasil uji F dan uji koefisien determinasi membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi saling berkaitan erat dan secara bersama-sama menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada restoran. Hal ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi yang tepat mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Restoran Taman Laut Handayani Kupang
Diharapkan bagi manajemen Restoran Taman Laut Handayani Kupang untuk terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dalam lingkungan kerja. Selain itu, pihak manajemen juga perlu memperhatikan sistem pemberian kompensasi agar tetap adil, transparan, dan proporsional. Pemberian kompensasi yang tepat, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun penghargaan nonmaterial, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, I. P. G. P., Landra, N., & Kusuma (2024). *The effect of participatory leadership and teamwork on work productivity with job an intervening variable*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 9(2), 1221–1234. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/16415/8708>
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Pustaka Pelajar.
- Handoko. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P (2016). *Organisasi & Motivasi*. Bumi Aksara.
- Keller, G. 2014. *Statistics for Management and Economics*. 10th ed. Cengage Learning.
- Lein, A., Timuneno, T., Maak, C., & Nursiani, N. P. (2023) *Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hypermart Lippo Plaza Kupang*. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4(3), 505–520. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10589>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nahak, M., Timuneno, T., Salean, D., & Fanggidae, R. (2024). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Jaminan kredit indonesia*. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 5(2), 349-363. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13529>
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Rahmah, J. M., & Andi, D. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Maha Karya Teknologi*. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 1612–1623. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1498>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins dan Judge. (2021). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi Revisi)*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5 Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-6 Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.