

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Jember. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 50 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari keempat variabel tersebut, kompetensi merupakan faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyiratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu secara aktif mengembangkan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk tetap memberikan kompensasi yang adil dan memotivasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan partisipatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.

Kata kunci: Kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, persepsi dukungan organisasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, competence, leadership style, and perceived organizational support on employee performance at Perum Perhutani KPH Jember. The research is motivated by the importance of high-performing human resources in supporting the achievement of strategic organizational goals. A quantitative approach was used in this study by distributing structured questionnaires to 50 employees selected using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable, namely employee performance. The results indicate that compensation, competence, leadership style, and perceived organizational support have a positive and significant effect on employee performance. Among these four variables, competence is the most dominant factor influencing performance. These findings imply that to improve employee performance, organizations need to actively develop employee competence through continuous training and development programs. In addition, it is essential for organizations to provide fair and motivating compensation, implement effective and participative leadership styles, and foster a supportive work environment. This study provides empirical contributions to the field of human resource management, particularly in the context of public sector organizations

Keywords: *Compensation, competence, leadership style, perceived organizational support, employee performance.*