

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI MAROS SEJAHTERA (PERSERODA MAROS)

Alif Zhafran¹, Romansyah Sahabuddin², Uhud Darmawan Natsir³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

Email: alifzhafran2@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Makassar State University Supervised by Romansyah Sahabuddin and Uhud Darmawan Natsir. This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance at PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). This research variable consists of Leadership Style and Compensation as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. This type of research is quantitative associative in nature. The population in this study amounted to 34 employees of PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 34 respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employees. Data analysis techniques using multiple linear regression with the help of SPSS version 27 software. The results of this study indicate that leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros).

Keywords: Leadership Style(X_1), Compensation(X_2), Employee Performance(Y)

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar Dibimbing oleh Romansyah Sahabuddin dan Uhud Darmawan Natsir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). Variabel Penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). Teknik pengambilan sampel yang digunakan Sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompensasi(X_2), Kinerja Karyawan(Y)

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia. SDM dalam suatu perusahaan baik sebagai pemimpin maupun sebagai karyawan merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan dalam usaha tercapainya tujuan organisasi yang telah

direncanakan sebelumnya. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang potensial dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan diharapkan secara bersungguh-sungguh dapat menggerakkan, mengontrol dan mengarahkan semua potensi karyawannya agar para karyawan dapat bekerja dengan hasil yang efektif dan efisien. Agar karyawan dapat bekerja mengikuti keinginan pemimpin maka diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan, sehingga komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan lancar dan efektif tanpa adanya hambatan.

Berdasarkan hal tersebut, jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan lingkungan kerja dan karakteristik karyawannya dapat mengakibatkan sulitnya menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi bahkan karyawan akan melakukan penolakan sebagaimana telah dikemukakan oleh Lako (2004) gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan sehingga dapat secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila suatu perusahaan sudah mempunyai sumber daya manusia yang cukup baik dan kebutuhannya sudah terpenuhi, dengan begitu kinerja karyawannya juga akan meningkat. Dengan meningkatnya kinerja dari setiap karyawan perusahaan hal tersebut memberi sinyal bahwa perusahaan mempunyai tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya.

Selain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi yang sesuai dan adil kepada para karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Para karyawan bekerja dengan memberikan seluruh kemampuannya untuk kemajuan dan juga masa depan perusahaan dengan harapan mereka memperoleh imbalan yang sesuai. Sinambela (2018) berpendapat bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka maka yang terjadi para karyawan tidak bekerja secara maksimal yang mengakibatkan kinerja mereka akan menurun.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam konteks bisnis dan organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan jangka panjang. Pengertian kinerja karyawan menurut Indonesia (2016) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja perusahaan dapat dikatakan baik jika kinerja yang didapatkan oleh karyawannya sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas maka perusahaan tersebut kemungkinan besar akan mengalami kerugian dan tentu saja tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Menurut Bangun, (2018) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Maka baik atau buruk kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang telah dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai standar perusahaan.

PT. Bumi Maros Sejahtera adalah salah satu bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pergudangan. PT. Bumi Maros Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang masih baru dan sedang dalam perintisan usaha. Meskipun demikian, perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk memeperluas dan meningkatkan kinerja usahanya, khususnya dalam bidang barang dan jasa yang berkaitan dengan pelayanan kepada pemerintah daerah kabupaten Maros, serta layanan umum seperti pasar,UMKM dll.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan adalah masih berada dalam tahap merintis, sehingga beberapa jumlah kegiatan yang telah berjalan masih terbatas dan keuntungannya masih sebatas operasional. Maka faktor-faktor seperti regulasi dari peraturan daerah juga turut memengaruhi aksi-aksi yang dilakukan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang di atas jika perusahaan masih dalam tahap pengembangan dan menghadapi berbagai tantangan ,maka pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang memadai dapat berperan penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan dan juga bagi perusahaannya, sehingga dengan ini penulis mengangkat tema penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros).”

Tinjauan Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utari & Hadi, (2020) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan. Maksudnya bahwa kepemimpinan setidaknya melibatkan unsur-unsur: orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha, (2006) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Putong (2015) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas tugas pekerjaan manajerial. Gaya kepemimpinan menurut Jacob & Jacques (Trang, 2013) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator gaya kepemimpinan adapun yang menjadi indikator-indikator dari gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002) yaitu :

- 1) Iklim saling mempercayai antara pemimpin dengan karyawan
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

2. Kompensasi

Kompensasi Menurut Davis dan Werther dikutip Mangkuprawira (Supriyadi, Priadana, & Setia, 2014) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran finansial, pembayaran non finansial dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk

memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Adapun menurut Wibowo (Febbyani dan Masman 2019) kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan atas jasa tenaga yang telah diberikan oleh karyawannya. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Indikator Kompensasi, ada beberapa indikator kompensasi menurut Simamora (2015) diantaranya:

1) Gaji

Merupakan sejumlah uang yang dibayarkan sebagai tarif pembayaran yang diberikan dalam jumlah yang tetap secara berkala misalnya permingu, perbulan atau pertriwulan.

2) Insentif

Kompensasi tambahan baik di dalam atau pun diluar gaji pokok diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki pencapaian atau prestasi kerja yang baik.

3) Tunjangan

Hal ini berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti pemberian cuti, liburan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, program pendidikan dan latihan

4) Fasilitas

Layanan yang didapatkan oleh karyawan untuk kebutuhan pekerjaan seperti kendaraan dinas dan akses internet. Fasilitas lain yang dapat diberikan seperti rumah dinas, tempat ibadah, dan olahraga.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Pusparini (2018) kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja, sedangkan Menurut Gibson et al (Kurniawan 2012) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja, ada beberapa hal yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja menurut beberapa ahli yaitu antara lain menurut Menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2014) ialah :

- 1) Kualitas yaitu mutu dari hasil pekerjaannya termasuk dengan melihat tingkat kesalahan dan kerusakan yang dilakukan dalam bekerja.
- 2) Kuantitas yaitu seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu karyawan mampu menghasilkan jumlah pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan bahkan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.
- 4) Kerja sama yang baik dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah, landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pikir maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros)
- H2 : Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros).
- H3 : Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian metode kuantitatif (survey). Menurut Kurniawan dan Puspitanigtyas (2023) adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam bentuk angka atau data numerik. Metode ini banyak digunakan dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk ilmu sosial, ilmu alam, ekonomi, dan lain-lain.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perencanaan yang meliputi pemilihan masalah yang akan diteliti, membaca buku, atau membaca referensi yang berkaitan dengan masalah pada penelitian yaitu masalah perihal gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda

Maros). Kemudian menentukan rumusan masalah serta mengumpulkan data dan menganalisisnya, agar diharapkan menghasilkan sebuah kesimpulan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2023) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya dikatakan populasi yang lebih kompleks adalah bahwa populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada subjek yang diteliti, akan tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek tersebut. Dalam PT Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros) Sulawesi Selatan jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 34 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

Menurut Suharsimi Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya.

Dalam mengukur tanggapan responden peneliti menggunakan skala likert dimana dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang akan mempengaruhinya dan akan dituangkan dalam sebuah kuisisioner, sehingga akan lebih terarah dan sesuai dengan metode yang akan digunakan. Identifikasi variabel penelitian ditujukan untuk memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat diskriptif analitis yaitu menggambarkan karakteristik responden dan untuk menguji yang ada, dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti akan melakukan analisis terhadap variabel-variabel berikut: shifting to digital dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
---------------	-----------	----------------

Laki-laki	24	70,58
Perempuan	10	29,42
Total	34	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.2 Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	9	26,47
31-40 Tahun	21	61,76
41 Tahun Keatas	4	11,76
Total	34	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	9	26,47
S1	24	70,58
S2	1	2,94
S3	0	0
Total	34	100

Sumber; Data Diolah Tahun 2024

Tabel 4.4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	9	26,47
6-10 Tahun	20	58,82
11 Tahun	5	14,70

Keatas		
Total	34	100

Sumber; Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 yang diketahui dari 34 responden terdapat 9 responden yang bekerja 1-5 tahun dengan persentase 26,47%, sementara itu terdapat 20 responden yang bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase 58,82% , dan terdapat 5 responden dengan persentase 14,70% yang bekerja lebih dari 5 tahun. Berdasarkan data maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bumi Maros Sejahtera (Persero Maros) lebih dominan memiliki masa kerja 6-10 tahun lamanya. Hal ini berdasarkan karyawan yang bekerja 6-10 tahun di Perusahaan yang sama telah mengasah keterampilan dan pengetahuan yang spesifik terkait dengan pekerjaan mereka, sehingga merasa lebih kompeten dan percaya diri serta para karyawan telah membangun jaringan relasi yang kuat baik dengan rekan kerja maupun atasan, yang dapat memberikan dukungan dan peluang pengembangan karier.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan	Jawaban Responden						Skor	Persentase	Keterangan
	F/S	STS	TS	CS	S	SS			
Y1	F	0	0	4	24	6	138	81,17	Tinggi
	S	0	0	12	96	30			
Y2	F	0	0	2	26	6	140	82,35	Tinggi
	S	0	0	6	104	30			
Y3	F	0	0	5	25	4	135	79,4	Tinggi
	S	0	0	15	100	20			
Y4	F	0	1	3	24	6	137	80,58	Tinggi
	S	0	2	9	96	30			
Y5	F	0	0	10	22	2	128	75,29	Tinggi
	S	0	0	30	88	10			
Y6	F	0	0	8	21	5	133	78,23	Tinggi
	S	0	0	24	84	25			
Y7	F	0	0	4	24	6	138	81,17	Tinggi

	S	0	0	12	96	30			
Y8	F	0	0	6	24	4	134	78,82	Tinggi
	S	0	0	18	96	20			
Y9	F	0	0	7	17	10	139	81,76	Tinggi
	S	0	0	21	68	50			
Y10	F	0	0	9	18	7	134	78,82	Tinggi
	S	0	0	27	72	35			
Rata-Rata							135,6	79,76	Tinggi

Sumber; Data diolah tahun 2024

1. Skor Tertinggi berada pada kuesioner nomor 2 “Selalu memastikan bahwa pekerjaan sesuai dengan spesifikasi dan instruksi yang diberikan.” dengan total skor 140 dan persentase 82,35 dalam kategori penilaian sangat tinggi.
2. Skor Terendah berada pada kuesioner nomor 5 “Mampu menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengorbankan kualitas” dengan total skor 128 dan persentase 75,29 dalam kategori penilaian tinggi.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13.764	3.762		3.659	.001
	Kepemimpinan	.344	.102	.493	3.375	.002
	Kompensasi(X2)	.306	.120	.373	2.551	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyaw

Sumber: Data Diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan analisis regresi linear dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,764 + 0,344X_1 + 0,306X_2$$

a. Konstanta sebesar 13,764, artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) adalah 0 maka kinerja (Y) sebesar 13,764.

b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,344 artinya jika nilai konstanta dan X_1 adalah 0 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,344, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,306, artinya jika kualitas pelayanan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,306 atau 30,6% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.023	2		25.771	.000
	Residual	78.803	31			
	Total	209.826	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyaw						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi(X_2), Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji F variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung > F tabel (25,771 > 2,91) dengan Sig f 0,000 < 0,05, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan

(X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kinerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan mengalami kemajuan yang cukup pesat. Gaya kepemimpinan dan kompensasi saling melengkapi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dimana untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros), maka hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji-t gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros). Hal ini dibuktikan dengan t hitung (3,375) > t tabel (2.042).
2. Berdasarkan hasil pengujian uji-t kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros), hal ini dibuktikan dengan t hitung (2.551) > t tabel (2.042).
3. Berdasarkan uji f gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros), Hal ini dapat dibuktikan dengan F hitung (25,771 > F tabel (2,91).

SARAN

Berdasarkan hasil pengkajian di atas, beberapa saran dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut dan implementasi di tingkat organisasi:

1. Mempertahankan dan meningkatkan mutu kinerja karyawan yang baik, predikat ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, untuk menjalankan pekerjaan sehingga mencapai tujuan Perusahaan PT. Bumi Maros Sejahtera (Perseroda Maros).
2. Memberikan kompensasi yang lebih baik sesuai kebutuhan karyawan yang mempertahankan atau meningkatkan hasil kerjanya dalam bekerja.

3. Mengelola beban kerja yang diberikan dengan baik, dalam hal ini manajemen diri dan organisasi dalam memberikan tanggung jawab kepada karyawan dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., Junaidi, J., & Yulmardi, Y. (2009). Buku: Metodologi Penelitian Ekonomi dan penerapannya.
- Djollong, A. F. (2014). Teknik pelaksanaan penelitian kuantitatif. Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam, 2(1).
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1(4), 725-735.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, cetakan kedua puluh satu. Bumi Aksara.
- Indonesia, M. S. (2016). AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol, 16(04).
- Irawati, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1), 1-15.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(4), 411-426.
- Kadarman, A. M., dan Jusuf Udaya. 2001, Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Kurniawan, A. W. & Puspitaningtyas, Z. (2023), Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(4), 391-408.
- Kusumah, D. H. (2023) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KALBE FARMA TBK.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333-342.

