

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN KEBERSIHAN
PADA PT. BUJAYA KARYA MAKMUR DI RUMAH SAKIT
INCO SOROWAKO**

Muh. Syarif Hidayatullah

Fakultas Ekonomi, Manajemen SDM, Universitas Negeri Makassar
Email: muhsyarif130@gmail.com

Zainal Ruma

Fakultas Ekonomi, Manajemen SDM, Universitas Negeri Makassar

Burhanuddin

Fakultas Ekonomi, Manajemen SDM, Universitas Negeri Makassar

***Abstract.** This study aims to determine the magnitude of the influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance in the cleaning section at PT. Bujaya Karya Makmur at Inco Hospital Sorowako. The population in this study were all employees of the cleaning division at PT. Bujaya Karya Makmur at the Inco Sorowako Hospital, totaling 14 people. The number of samples used as many as 14 people so that it is said to be a population study (Arikunto). Data was collected by using the methods of observation, interviews, questionnaires, and documentation. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability have also been tested, classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity, auto correlation assumptions and heteroscedasticity assumptions. Methods of data analysis using multiple regression analysis techniques. By using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program.*

The results of this study indicate that partially, Leadership Style does not have a positive and significant effect on employee performance, while compensation has a positive and significant effect on employee performance in the cleanliness section of PT. Bujaya Karya Makmur at Inco Hospital Sorowako. Meanwhile, simultaneously the results of this study also show that Leadership Style and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance in the Cleanliness Division at PT. Bujaya Karya Makmur at Inco Hospital Sorowako.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dibagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur Di Rumah Sakit Inco Sorowako. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di Rumah Sakir Inco Sorowako yang berjumlah 14 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 14 orang sehingga

Received September 30, 2022; Revised Oktober 22, 2022; November 7, 2022

* Muh. Syarif Hidayatullah, muhsyarif130@gmail.com

dikatakan penelitian populasi (Arikunto). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil kuesioner telah di uji validitas dan reliabilitasnya juga telah di uji, asumsi klasik berupa asumsi normalitas, multokolonieritas, asumsi auto korelasi dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. variabel (X1) sebesar $0.445 > 0,05$. Dan nilai t hitung (-0.729) < ttabel (1.7613), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. variabel (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung (7.502) > ttabel (1,7613), juga gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar 32,035 dan nilai f tabel sebesar 2,51, sehingga nilai f hitung ($32,035$) > f tabel (2,51) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di Rumah Sakit Sorowako.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Oleh karenanya diperlukan sistem pengelolaan yang baik, mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan, pengembangan sampai dengan berakhirnya karir yang bersangkutan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Demi mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan perlu adanya pembinaan dengan mengikuti pengendalian dari seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda diantaranya ada gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara (interview) dengan salah satu penanggung jawab karyawan di bidang kebersihan ini didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan di PT. Bujaya Karya Makmur, dimana pemimpin kurang perhatian kepada karyawannya. Kurangnya perhatian itu seperti jarang nya pemimpin bersosialisasi dan turun langsung kelapangan untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya, Sehingga terkadang karyawan kurang disiplin dan juga karyawan kurang tau tugasnya masing-masing atau Job Descnya dalam melakukan tanggung jawabnya dan membuat kinerjanya menjadi kurang efektif dan kurang maksimal.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi juga sebagai imbalan perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi dan juga yang telah mengorbankan waktu dan tenaganya terhadap perusahaan tersebut. Kompensasi juga menjadi satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terdapat keluhan dari karyawan dengan lambatnya gaji yang masuk, kemudian fasilitas yang harusnya diberikan tiap tahunnya berupa APD sudah jarang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan kurang semangat dan menunda untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karenanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Bujaya Karya Makmur adalah bisnis yang bergerak dibidang kontraktor khususnya bergerak melayani dalam hal kebersihan, kerapihan, higienisasi atas suatu gedung atau bangunan lain baik didalam maupun diluar ruangan dengan cara membersihkan kotoran berupa debu (di lantai, meja, kursi, sofa, dinding, dan tempat-tempat tersembunyi dll) , membersihkan sampah, air kotor, bau tak sedap, hingga tercipta lingkungan yang bersih dan nyaman bagi penghuninya , dan juga mempertahankan life of time dari benda dilingkungan itu.

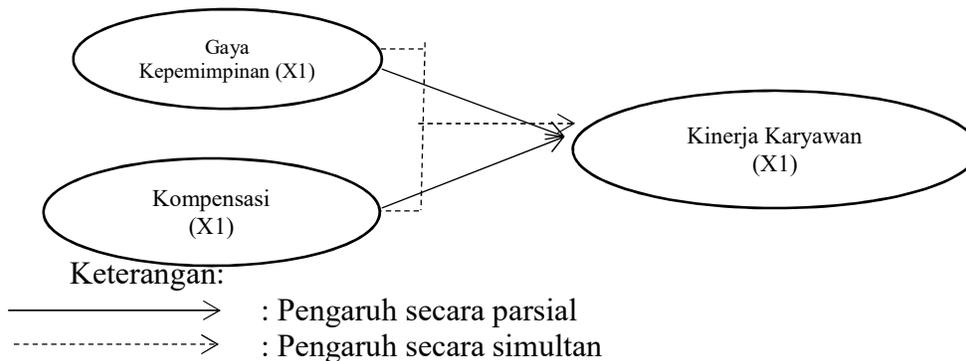
Penelitian ini memfokuskan pada Karyawan di bidang kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur yang bekerja di Rumah Sakit Inco Sorowako. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan karyawan pada bagian kebersihan ini dapat diukur melalui kepuasan pasien maupun para pekerja yang berada dalam lingkungan rumah sakit Inco Sorowako, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Bujaya Karya Makmur juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

A. Kerangka Berfikir

Kerangka konsep penelitian sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Berfikir



B. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diduga bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di RS. Inco Sorowako.
- H2: Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di RS. Inco Sorowako.
- H3: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di bagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di RS. Inco Sorowako.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif atau menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan-keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) sebagai berikut:

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi penjelasan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang telah dirumuskan dan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan-keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian, dengan teknik pengumpulan data lainnya berupa wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian kebersihan yang ada Rumah sakit Inco Sorowako yang berjumlah 14 orang dengan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 14 orang responden.

Arikunto (2008:116) menyatakan bahwa apabila sampel kurang dari 100 , maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 14 orang responden

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dari seluruh indikator-indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan. Di dalam setiap item pertanyaan terdapat range skor (1-5). Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor yang berbeda dan akan dihasilkan 5 kategori jawaban

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menggunakan teknik analisis data berupa uji instrument yang meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisits, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji hipotesis yang meliputi: analisis regresi linear berganda, uji simultan (uji-f), uji parsial (uji-t), koefisien determinasi parsial (r^2), dan koefisien determinasi ganda (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian akan diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan resabilitas. Uji Validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABLE	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	1	0.859	0.497	VALID
	2	0.762	0.497	VALID
	3	0.816	0.497	VALID
	4	0.789	0.497	VALID
	5	0.816	0.497	VALID
	6	0.859	0.497	VALID
	7	0.616	0.497	VALID
	8	0.689	0.497	VALID
	9	0.759	0.497	VALID
KOMPENSASI (X2)	1	0.687	0.497	VALID
	2	0.748	0.497	VALID
	3	0.823	0.497	VALID
	4	0.924	0.497	VALID
	5	0.813	0.497	VALID
	6	0.868	0.497	VALID
	7	0.747	0.497	VALID
	8	0.755	0.497	VALID
	9	0.732	0.497	VALID
	10	0.545	0.497	VALID
	11	0.601	0.497	VALID
	12	0.826	0.497	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0.668	0.497	VALID
	2	0.662	0.497	VALID
	3	0.791	0.497	VALID
	4	0.654	0.497	VALID
	5	0.755	0.497	VALID
	6	0.727	0.497	VALID
	7	0.848	0.497	VALID
	8	0.682	0.497	VALID
	9	0.652	0.497	VALID

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Dari hasil olah data pada masing-masing variable (X1),(X2), dan (Y) diatas dapat dilihat bahwa nilai r- hitung > dari nilai r-table sebesar 0.497. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel diatas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Pada penelitian ini, hasil perhitungan uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cornbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari nilai r tabel (0.497). Adapun hasil uji reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.915	Reliabel
Kompensasi	0.932	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.877	Reliabel

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0.915, Kompensasi sebesar 0.932 dan Kinerja karyawan sebesar 0.877. Maka semua variabel diatas menunjukkan nilai Cronbach alpha > 0.60 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel atau valid.

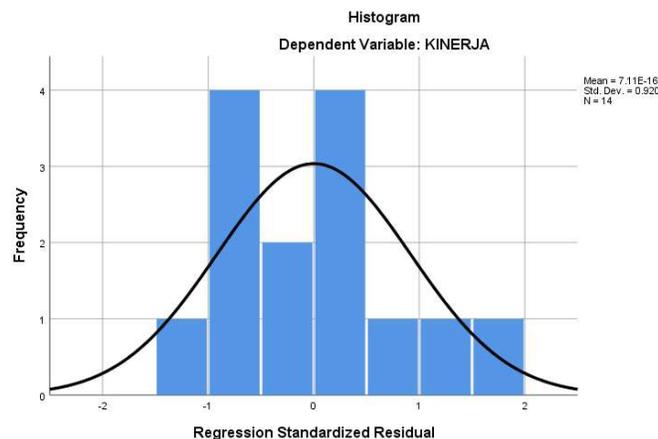
B. Uji Asumsi Klasik

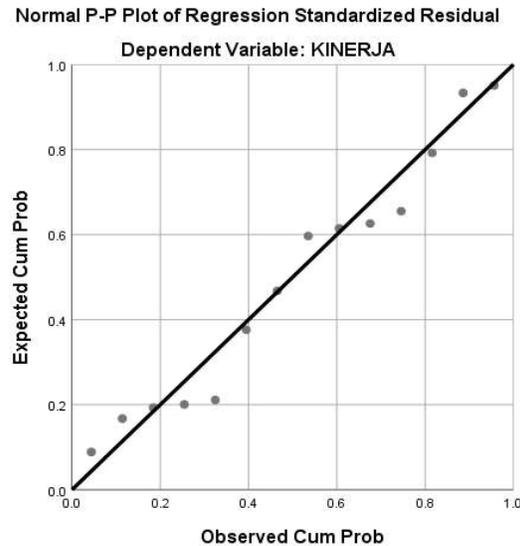
Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas, Multikolinearitas, heterokedastisitas:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas





Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, yang berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik semestinya merupakan model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel bebas atau independen antara satu sama lain atau dengan kata lain bebas dari multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collienarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.935	1.069
Kompensasi	0.935	1.069

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 5\%$, maka berdasarkan output besar VIF hitung (VIF Gaya Kepemimpinan = 1.069 dan VIF Kompensasi = 1,069) di atas 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variaece dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variaece dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.106	.007
		Sig. (2-tailed)	.	.719	.982
		N	14	14	14
	X2	Correlation Coefficient	-.106	1.000	-.095
		Sig. (2-tailed)	.719	.	.748
		N	14	14	14
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.007	-.095	1.000
		Sig. (2-tailed)	.982	.748	.
		N	14	14	14

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dan variabel X1 adalah 0.982 lebih besar dari 0.05, sedangkan nilai signifikansi dari X2 juga di atas 0.05 yaitu 0.748. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.853	.827	2.32803	.988

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 0,988. hal ini berarti bahwa 0,988 menunjukkan nilai D-W di antara -2 sampai +2 (kriteria dua) dengan ini model regresi tidak terdapat atau bebas dari autokorelasi sehingga dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

C. Analisis Regresi linear berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda yang terdiri dari beberapa variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai bentuk model sebagai berikut :

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

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat ditabel berikut:

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

**Tabel 5. Hasil Uji regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.793	9.109		2.173	.053		
GAYA KEPEMIMPINAN	-.156	.197	-.094	-.792	.445	.935	1.069
KOMPENSASI	.508	.068	.895	7.502	.000	.935	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = (19.793) - 0.156 + 0.508 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 19,793 Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independent yang meliputi Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan 19,793.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar -0,156. nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hali ini artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,156 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel **Kompensasi** (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan jika **kompensasi** mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,508 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.10 Coefficients pada variabel X1 diperoleh sig sebesar 0.445. dan nilai tersebut lebih besar dari 0.05 (0.445 > 0.05). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.000. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

D. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variance variabel dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian analisis regresi berganda:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.827	2.32803

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Dari data pada tabel (model summary) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X terhadap variabel dependen Y) sebesar 0,924 atau 92,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) sebesar 92,4%. Sedangkan sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai thitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.793	9.109		2.173	.053		
GAYA KEPEMIMPINAN	-.156	.197	-.094	-.792	.445	.935	1.069
KOMPENSASI	.508	.068	.895	7.502	.000	.935	1.069

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X₁) thitung (-0.729) < ttabel (1.7613) dan nilai signifikan 0.445 > 0,05 . Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain H₀ diterima dan H_a ditolak.

2. Variabel Kompensasi (X_2) thitung (7.502) > ttabel (1,7613) dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

a. Uji F (Fisher)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat tabel hasil uji f dibawah ini

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.240	2	173.620	32.035	.000 ^b
	Residual	59.617	11	5.420		
	Total	406.857	13			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber Data: Diolah pada Tahun 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} (32,035) > F_{tabel} (2,51)$ Maka variabel X (Gaya kepemimpinan dan Kompensasi) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

E. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Namun pada penelitian ini, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lemahnya gaya kepemimpinan di PT. Bujaya Karya Makmur, dimana pemimpin kurang perhatian kepada karyawannya. Kurangnya perhatian itu seperti jarang nya pemimpin bersosialisasi dan turun langsung kelapangan untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya, Sehingga terkadang karyawan kurang disiplin dan juga karyawan kurang tau tugasnya masing-masing atau Job Descnya dalam melakukan tanggung jawabnya dan membuat kinerjanya menjadi kurang efektif dan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar -0.210 dengan nilai signifikan 0.095

F. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja, sebagaimana hasil penelitian ini yang menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan kata lain, jika Kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya, jika kompensasi menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Rifdayanti (2019) bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar, dengan nilai signifikan sebesar 0.00 lebih besar dari 0.05.

G. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Data uji f menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai uji F sebesar 32,035 > 2,51 dan nilai sig sebesar 0.00 < 0.05. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati (2016) bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 30,962 > 3,29 dan nilai sig. sebesar 0.00 < 0.05.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di Rumah Sakit Inco Sorowako. Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab I dan hasil pengujian data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV sebelumnya maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka, H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian kebersihan pada PT. Bujaya Karya Makmur di Rumah Sakit Inco Sorowako.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat menyajikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan agar gaya kepemimpinan pada pimpinan PT. Bujaya Karya Makmur di Rumah Sakit Inco Sorowako dapat ditingkatkan dan lebih memberikan perhatian khusus kepada karyawannya serta melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi secara adil dan layak seperti : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas, sehingga dapat mendorong semangat, motivasi, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya.
3. Disarankan kepada perusahaan agar dapat memperhatikan gaya kepemimpinan dan memperbaiki sistem pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan memberikan output positif yang menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Andi, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 11-21.
- Aji, Yudhi Bayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anoraga Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya". Bandung : Erlangga.
- Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Efendi, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Economic Edu, 1(1).
- Fachrudin, Imam. (2009). *Desain penelitian*. Malang: Universitas Islam Negeri
- Fatwa, Maya Pada. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Pare- Pare*. Skripsi. Makassar : Universitas Negeri Makassar.
- Gibson. 2005. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghozali, I (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi Edisi 7". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 1984, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta
- Haryanto, Dwi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yoyakarta*. Prodi Manajemen UPY.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983.
- Kartono K. 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarm
- Ma'ruf. 2021. "Pengertian Kompensasi, Indikator, Tujuan Dan Jenisnya Menurut Para Ahli", <https://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>, diakses pada 22 Desember 2021.
- Nuraeni S.dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*, Journal Of Management. Vol. 2, No. 1
- Rifdayanti. (2019). *Pengaruh Gaya Kempemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*. Skripsi. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi*. Bandung:

PT.Refika Aditama

Setiyawan, Budi dan Waridin.2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang. JBRI.Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Sugiyono. 2010. *Metode Peneliiian Kombinasi (Mixed Methods)*. Edisi 8. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: AlfaBeta

Simamora, Henry . 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryabrata, Sumadi. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.